



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом МГТУ им. Г.И. Носова

Протокол № 5 от «17» марта 2021 г

Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,
председатель ученого совета


М.В. Чукин

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль) программы

Инновационные технологии в управлении персоналом

Магнитогорск, 2021

ОП-зЭУПм-21

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
УК-1 – Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий		
Методология и методы научного исследования		
УК-1.1	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объект исследования. Описание объекта. 2. Предмет научного исследования. Связь предмета исследования с целью и объектом исследования. 3. Задачи научного исследования. Структура исследовательской программы. 4. Гипотезы научного исследования. Классификация гипотез. 5. Требования к гипотезе научного исследования. 6. Операционализация основных понятий, содержащихся в определении предмета исследования. 7. Метод эксперимента. Логика исследования. 8. Опрос как исследовательский метод. Виды опросов. 9. Определение выборочной совокупности при проведении исследования методом опроса. 10. Социологическая анкета. 11. Обеспечение репрезентативности результатов. 12. Наблюдение как исследовательский метод. Виды наблюдений. 13. Метод фокус-групп. 14. Контент-анализ. 15. Обработка результатов социологического исследования.
УК-1.2	Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников, определяет	<p>Разработать программу научного исследования по следующим темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Регулирование локальных рынков труда (отечественный и зарубежный опыт регулирования рынков труда на уровне муниципалитетов).

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<p>2. Общее и особенное в местном самоуправлении России и стран Западной Европы (конкретизировать).</p> <p>3. Муниципальный район. Определение оптимальной модели.</p> <p>4. Совершенствование системы перераспределения финансовых потоков на уровне РФ, субъекта Федерации.</p> <p>5. Управление инновационным проектом при внедрении НОУ-ХАУ.</p> <p>6. Особенности стратегического планирования (управления) развития города (на примере много города, города, крупного города и мега полиса).</p> <p>7. Этические аспекты регулирования государственной (муниципальной) службы.</p> <p>8. Планирование и контроль в государственном и муниципальном управлении.</p> <p>9. Совершенствование системы межбюджетных отношений на уровне субъекта Федерации на основе принципов бюджетного федерализма.</p> <p>10. Стратегия социально-экономического развития региона (на примере субъекта Федерации).</p>
УК-1.3	Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов; строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	<p>Типовые письменные контрольные задания</p> <p>1. Подготовьте развернутый анализ основных методологических подходов и методов научного исследования, которые вы планируете использовать в подготовке вашей магистерской диссертации.</p> <p>2. Подготовьте развернутый план научных исследований в рамках вашей магистерской диссертации.</p>
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла		
Инновационное предпринимательство		
УК-2.1	Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию	<p>Вопросы к зачету</p> <p>1. Теории инновационного развития.</p> <p>2. Теория «длинных волн» Н.Д. Кондратьева.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	проектного управления	<p>3. Этапы инновационного процесса.</p> <p>4. Понятия «нововведение», «инновация», «инновационный процесс» и «инновационная деятельность», «инновационный лаг</p> <p>5. Классификация инноваций.</p> <p>6. Инновационная организация и формы инновационного предпринимательства.</p> <p>7. Принципы ценообразования на инновационную продукцию.</p> <p>8. Задачи и функции инновационного менеджмента.</p> <p>9. Определение эффективности инновационного проекта. Факторы и методы оценки нововведений.</p> <p>10. Инновационный маркетинг. Информационная основа управленческих решений по маркетинговым инновациям.</p> <p>11. Формы государственной поддержки инновационной деятельности в России.</p> <p>12. Документы, регулирующие государственную инновационную деятельность в России.</p> <p>13. Системный подход и его использование в инновационном менеджменте.</p> <p>14. Инновационная политика предприятия.</p>
УК-2.2	Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	<p>Задание. Выберите организацию, специализирующуюся на производстве и/или поставке инновационных товаров и услуг. Проведите анализ этой организации по ряду критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Система менеджмента. – Организационная структура. – Продукция и услуги. – Модель продаж. – Экономическая эффективность <p>Оцените эффективность организации с точки зрения этих критериев и сделайте обобщенный вывод.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
УК-2.3	Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы	Задание. Выберите 3 объекта одного типа инфраструктуры (научный парк, технопарк, инкубатор бизнеса и т.д.). Сформируйте ряд критериев оценки этих объектов (не менее 5). Проведите сравнительный анализ выбранных объектов и оцените их эффективность.
УК-2.4	Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта	Задание. Компания IRU планирует выпустить на рынок новую модель персонального компьютера. Делается ориентир на средний ценовой сегмент и российский рынок. Однако на рынке уже присутствует множество крупных игроков, таких как Lenovo, HP, Acer. Проанализируйте рынок и разработайте MVP нового продукта компании
УК-2.5	Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта	Задание. Выберите компанию в области новых и высоких технологий, определите текущую структуру источников финансирования её деятельности в течение года и оцените её оптимальность с учётом текущих показателей деятельности организации, стадии развития и географии рынка. Сделайте обоснованный вывод.
УК- 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
Инновационное предпринимательство		
УК- 3.1	Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Вопросы к зачету <ol style="list-style-type: none"> 1. Инновационный потенциал предприятия. 2. Управление НИОКР. 3. Прогнозирование инновационной деятельности. Метод Форсайт. 4. Движущие мотивы инновационной деятельности в организациях. 5. Источники финансирования на этапах жизненного цикла инновации. 6. Национальная инновационная система. 7. Стадии жизненного цикла инновационного проекта. 8. Основные стратегии развития инновационного бизнеса.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>6. Виды рисков в инновационной деятельности.</p> <p>10. Понятие, основные элементы и виды инновационных проектов.</p> <p>11. Интеллектуальная собственность и результаты интеллектуальной деятельности.</p> <p>12. Защита объектов интеллектуальной деятельности.</p> <p>13. Трансфер технологии. Модель технологического трансфера.</p> <p>14. Источники финансирования инновационной деятельности.</p>
УК-3.2	Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует и корректирует работу команды, дает обратную связь по результа	<p>Темы комплексных проектов (работ)</p> <p>1. Регулирование валютных операций</p> <p>2. Аудиторская деятельность предпринимателя</p> <p>3. Рекламная деятельность предпринимателя</p> <p>4. Виды, субъекты и формы предпринимательства</p> <p>5. Права и обязанности предпринимателей</p> <p>6. Поддержка развития предпринимательства государственными органами</p> <p>7. Имущественная ответственность и прекращение предпринимательской деятельности</p> <p>8. Основные меры по государственному регулированию и контролю деятельности субъектов хозяйствования</p> <p>9. Зарубежный опыт развития предпринимательства и поддержка его</p> <p>10. Предприниматель-индивидуал: особенности ведения бизнеса.</p> <p>11. Частное предприятие: особенности ведения бизнеса.</p> <p>12. Кооператив: особенности ведения бизнеса.</p> <p>13. Малое предприятие: особенности ведения бизнеса.</p> <p>14. Арендное предприятие: особенности ведения бизнеса.</p> <p>15. Акционерное общество: особенности ведения бизнеса.</p> <p>16. ООО: особенности ведения бизнеса.</p> <p>17. Холдинговая компания: особенности ведения бизнеса.</p> <p>18. Оффшорная компания: особенности ведения бизнеса.</p> <p>19. Консалтинговое объединение</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
УК-3.3	Организует обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	<p>Тестовые задания</p> <p>1. Деятельность министерств и ведомств в инновационной сфере координируют:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Департамент науки и образования Аппарата Правительства Российской Федерации; b) Министерство науки и технологий Российской Федерации; c) Министерство экономического развития Российской Федерации; d) Государственная Дума; e) верный ответ отсутствует. <p>2. Инновационной организацией согласно Руководству Осло может считаться:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) организация, внедрившая не менее 1 инновации за период обследования; b) организация, осуществляющая инновационную активность, не приведшую к внедрению инновации; c) организация, которая по лицензии использовала сторонние технологии и внедрила инновацию; d) любая организация, которая проводит НИОКР; e) верный ответ отсутствует. <p>3. Под инновацией следует понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) результаты внедрения заимствованных технологий, которое не приводит к значительным улучшениям существующих изделий; b) проект создания нового изобретения и его подготовки к массовому производству; c) создание и внедрение на рынок новых или усовершенствованных продуктов и услуг; d) результаты проведения научно-исследовательских работ (НИР); e) маркетинговое продвижение нового продукта и/или услуги. <p>4. К продуктовой инновации можно отнести:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) создание нового программного обеспечения; b) модернизацию производства; c) внедрение ERP-системы; d) создание новой упаковки;

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>e) разработка нового промышленного станка и внедрение его на рынок;</p> <p>f) внедрение и установка нового программного обеспечения с целью повышения эффективности деятельности организации;</p> <p>g) верный ответ отсутствует.</p> <p>5. Условиями патентоспособности полезной модели:</p> <p>a) промышленная применимость;</p> <p>b) научно-техническая новизна;</p> <p>c) коммерческая эффективность;</p> <p>d) изобретательский уровень;</p> <p>e) верный ответ отсутствует.</p> <p>6. Объектами интеллектуальной промышленной собственности являются: a) селекционные достижения;</p> <p>b) полезные модели;</p> <p>c) промышленные секреты;</p> <p>d) промышленные образцы;</p> <p>e) научные произведения;</p> <p>f) верный ответ отсутствует.</p> <p>7. Под результатами интеллектуальной деятельности понимают:</p> <p>a) научно-технологические отчеты;</p> <p>b) программное обеспечение;</p> <p>c) приобретенный организацией товар, реализуемый на рынке;</p> <p>d) программное обеспечение стороннего производителя;</p> <p>e) процесс организации и проведения НИОКР;</p> <p>f) изобретения.</p> <p>8. В соответствии с российским законодательством патенты выдаются на:</p> <p>a) изобретение и полезную модель;</p> <p>b) изобретение, полезную модель, промышленный образец;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>с) полезную модель и промышленный образец; d) изобретение и промышленный образец; e) верный ответ отсутствует.</p> <p>9. Инновационная деятельность – это: a) научные, технологические, организационные, финансовые и коммерческие действия, реально приводящие к созданию новшества и его внедрению; b) исключительно деятельность, направленная на проведение НИОКР и создание нового изделия; c) только маркетинг уже внедряемой инновации; d) проведение фундаментальных и прикладных исследований; e) верный ответ отсутствует.</p> <p>10. Общие характеристики инновационного предпринимательства: a) высокая норма рентабельности, долгосрочность, высокий уровень риска, низкая предсказуемость результатов; b) низкая норма рентабельности, краткосрочность, низкий уровень риска, низкая предсказуемость результатов. c) средняя норма рентабельности, среднесрочность, высокий уровень риска, низкая предсказуемость результатов; d) высокая норма рентабельности, долгосрочность, средний уровень риска, возможность предсказания результатов; e) верный ответ отсутствует.</p>
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		
Основы научной коммуникации		
УК-4.1	Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные	<p>Тест:</p> <p>1. Специфическая форма профессионального общения, основанная на обмене научной информацией – это</p> <p>а) массовая коммуникация</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	коммуникационные технологии	<ul style="list-style-type: none"> б) научная коммуникация в) межкультурная коммуникация. 2. Мимика, жесты, фотодокументы, темп речи – это ... средства научной коммуникации <ul style="list-style-type: none"> а) вербальные б) невербальные в) технические. 3. Что не является техническим средством научной коммуникации <ul style="list-style-type: none"> а) речь б) телеконференция в) электронные рассылки г) факс 4. Конфронтация лежит в основе ... <ul style="list-style-type: none"> а) дискуссии б) полемики 5. Определите характер научной полемики по ее цели: победить любым путем, используя ложные доводы <ul style="list-style-type: none"> а) эвристический б) софистический в) аподиктический 6. Эвристический характер научная полемика обретает: <ul style="list-style-type: none"> а) когда цель полемики сопряжена с достижением истины, основанной на законах мышления и логических правилах игры; б) когда цель спора сводится к тому, чтобы склонить к своему мнению собеседника; в) когда цель – победить любым путем, преднамеренно используя ложные доводы. 7. Поиск научного согласия, формирование общего мнения – цель

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>а) спора б) полемики в) дискуссии</p> <p>8. Что не относится к сильным аргументам а) точно установленные факты б) выводы, подтвержденные экспериментом в) уловки и суждения, построенные на алогизмах г) заключения экспертов</p> <p>9. Алогизм – это а) прием разрушения логики; б) прием логической аргументации, который представляет собой умозаключение, состоящее из трех суждений: двух посылок и вытекающего из них вывода; в) случайная, неосознанная или непреднамеренная логическая ошибка в мышлении (в доказательстве, в споре, диалоге); г) уловка, попытка получить неоправданное преимущество одной из сторон в научной дискуссии.</p>
УК-4.2	Составляет деловую документацию, создает различные академические или профессиональные тексты на русском и иностранном языках	<p>Задание 1: Найдите в интернете на сайтах ЭБС «Лань», «Киберленинка» или «elibrary» научные статьи по темам, близким к теме вашего научного исследования(1-2 статьи на выбор), и проанализируйте их. Проследите движение научной мысли от проблемной ситуации к выводам. Выпишите языковые средства тональности и оценочности: указание на отсутствие или неполноту знаний, на сомнение, предположение, гипотезу, опыт истории и др. Какие языковые средства используются для оценки целей, метода исследования, результатов деятельности? Как вводятся идея и гипотеза? Соблюдаются ли правила логической аргументации, используются ли приемы критической аргументации в статье? Сделайте выводы. Напишите научную статью по теме вашего исследования.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
УК-4.3	Представляет результаты исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на русском и иностранном языках	Задание 1: . Найдите на сайте ЭБС «Лань» или библиотеке РИНЦ, eLibrary статьи, содержащие дискуссию по вашей научной специальности, и проанализируйте их. Как выстроена аргументация в научной дискуссии? Дайте обзор основных точек зрения по данному предмету? В чем суть спора? Сформулируйте свою точку зрения. Кто из оппонентов более убедителен, на ваш взгляд? Что вы можете сказать о роли этой дискуссии в развитии науки. Приведите свои примеры актуальных для современной науки дискуссий.
Иностранный язык в профессиональной деятельности		
УК-4.1	Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные коммуникационные технологии	Перечень практических заданий 1. Составьте диалог из следующих реплик. 2. Исправьте ошибки в визитной карточке. 3. Составьте по образцу свою автобиографию. 4. Подготовьте презентацию о себе.
УК-4.2	Составляет деловую документацию, создает различные академические или профессиональные тексты на русском и иностранном языках	Перечень практических заданий 1. Прочтите текст и дополните его предложенными словами. 2. Прочитайте текст и определите, является высказывание истинным или ложным. 3. Прочитайте диалог и дополните недостающими репликами. 4. Выберите наилучший ответ для каждого вопроса 5. Составьте по образцу заявление о приеме на работу. 6. Подготовьте сообщение/презентацию по одной из пройденных тем, опираясь на соответствующие лексические выражения.
УК-4.3	Представляет результаты	Перечень практических заданий

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на русском и иностранном языках	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте сообщение, опираясь на истинные утверждения из предложенного списка. 2. Расположите части письма в правильном порядке. 3. Подготовьте сообщение/презентацию по одной из пройденных тем, опираясь на соответствующие лексические выражения. 4. Прочитайте текст профессионально-ориентированного характера, переведите его основные идеи и ответьте на вопросы. 5. Составьте письменно аннотации к текстам профессиональной тематики
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		
Основы научной коммуникации		
УК -5.1	Ориентируется в межкультурных коммуникациях на основе анализа смысловых связей современной поликультуры и полиязычия	<p style="text-align: center;">Задание 1: Найдите на сайте ЭБС «Лань» или библиотеке РИНЦ, elibrary статьи по вашей научной специальности и проанализируйте их. Как вы оцениваете силу аргументов в этой научной полемике? Соблюдают ли авторы законы аргументации: правила логической аргументации, критической аргументации. Применяется ли психологическая аргументация? Используют ли автор/авторы софизмы/паралогизмы? Выпишите из статьи специальные средства научного стиля. Выпишите из статьи языковые средства, с помощью которых авторы выражают свои эмоции и свое отношение к оппоненту.</p>
УК -5.2	Владеет навыками толерантного поведения при выполнении профессиональных задач	<p style="text-align: center;">Задание 1: Используя Российский индекс научного цитирования, найдите статьи, опубликованные за три последних месяца учеными университета или организации, в</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>которой вы учитесь или работаете. На основе заголовков и резюме этих статей попробуйте выбрать одну статью для развлекательной новости и одну статью для познавательной новости в СМИ. Напишите текст новости.</p>
Иностранный язык в профессиональной деятельности		
УК -5.1	Ориентируется в межкультурных коммуникациях на основе анализа смысловых связей современной поликультуры и полиязычия	<p>Перечень практических заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прочитайте и проанализируйте текст (грамматические конструкции и клише, характерные для деловой корреспонденции). 2. Поставьте предложения в правильном порядке, чтобы составить диалоги. 3. Напишите деловое письмо по указанной теме.
УК -5.2	Владеет навыками толерантного поведения при выполнении профессиональных задач	<p>Перечень практических заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте список слов и выражений по указанной теме. 2. Дополните диалог недостающими репликами, характерными для делового общения. 3. Составьте деловое письмо, используя грамматические конструкции и клише, характерные для речевого этикета делового общения
УК -6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
Методология и методы научного исследования		
УК -6.1	Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дельфийская методика. 2. Экспертная оценка. 3. Метод социометрии. 4. Анализ документов как научный метод. 5. Сравнительно-исторический метод научного исследования.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> 6. Понятие монографического метода. 7. Метод системного анализа. 8. Использование результатов научного исследования в управлении персоналом 9. Роль научных исследований при разработке нормативных документов. 10. Научное исследование процесса управления. 11. Общенаучные методы познания 12. Экономико-статистический метод 13. Метод математического моделирования 14. Оформление научной работы 15. Обобщение результатов и написание научной работы 16. Подготовка к защите и защита научной работы
УК -6.2	Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	<p>Разработать программу научного исследования по следующим темам:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Бедность населения как социальная проблема 2. Наркомания как социальная проблема 3. Отношение молодежи к срочной службе в вооруженных силах 4. Молодежная семья как объект научного исследования 5. Транспортное обслуживание населения города 6. Экологическая обстановка в городе: состояние проблемы и пути решения 7. Регулирование земельных отношений на муниципальном уровне 8. Организация свободного времени молодежи как проблема 9. Состояние занятости и пути преодоления безработицы среди трудоспособных граждан
УК -6.3	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и	<p>Типовые письменные контрольные задания</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Подготовьте развернутую программу социологического исследований в рамках вашей магистерской диссертации. 2. Подготовьте научную публикацию и оформите ее согласно требованиям конкретного научного журнала.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	стратегии личного развития	
Учебная- научно-исследовательская работа		
УК-1 – Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий		
УК – 1.1	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
УК-1.2	Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников, определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников, определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению
УК-1.3	Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов; строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов; строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		
УК-4.1	Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные	Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные коммуникационные технологии

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	коммуникационные технологии	
УК-4.2	Составляет деловую документацию, создает различные академические или профессиональные тексты на русском и иностранном языках	Составляет деловую документацию, создает различные академические или профессиональные тексты на русском и иностранном языках
УК-4.3	Представляет результаты исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на русском и иностранном языках	Представляет результаты исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на русском и иностранном языках
УК -6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
УК -6.1	Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки
УК -6.2	Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков
УК -6.3	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности,	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
ОПК-1 –Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях		
Методология и методы научного исследования		
ОПК-1.1	Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в области управления персоналом	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отличительные особенности научной работы 2. Фундаментальные и прикладные исследования 3. Научный факт как продукт научного исследования 4. Основные методологические принципы познания 5. Эффективность научной работы 6. Этика в научной работе 7. Классификация методологического знания 8. Логические законы исследований 9. Понятие «методология», его толкование в различных научных школах 10. Научное исследование: сущность и основные признаки. 11. Программа научного исследования. 12. План и основные этапы научного исследования. 13. Методология: основные подходы к определению понятия. 14. Актуальность исследования. 15. Цель научного исследования, проблема и классификация проблем.
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>Разработать программу научного исследования по следующим темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровая политика в органах государственного (или муниципального) управления: анализ содержания и обоснование путей совершенствования механизмов реализации. 2. Формы и методы совершенствования системы оценки персонала (на примере

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>конкретной организации, органа государственного или муниципального управления).</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Управление изменениями: проблемы и перспективы. 4. Инновации в управлении территориальным и муниципальным образованием (на отдельных примерах). 5. Формирование системы среднесрочного прогнозирования развития экономики РФ. 6. Государственное регулирование АПК (на примере). 7. Регулирование межнациональных отношений в субъекте РФ. 8. Организация государственной власти в субъекте РФ: разграничение полномочий (на примере). 9. Управление бюджетно-сметным финансированием органов государственной власти (местного самоуправления). 10. Совершенствование системы межбюджетных отношений (на примере).
ОПК-1.3	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<p>Типовые практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработайте и обоснуйте программу научного исследования по теме вашей магистерской диссертации. 2. Разработайте программу социологического исследования по теме вашей магистерской диссертации. 3. Сравните качественные и количественные методы научного исследования, выделив их особенности. 4. Объясните различие между методологией и методами научно-исследовательской работы на конкретных примерах.
Инновационное предпринимательство		
ОПК-1.1	Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Инвестиционные фонды: типы, структура, особенности функционирования. 2. Организационные формы инновационной деятельности. 3. Российская венчурная компания (РВК). 4. Сущность инновационного центра «Сколково»

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	области управления персоналом	<p>5. Малый бизнес и его роль в инновационных процессах.</p> <p>6. Проблемы управления инновациями на предприятиях в современных российских условиях. 35. Управление изменениями в организации.</p> <p>7. Сущность технопарков, технополисов, бизнес-инкубаторов.</p> <p>8. Особенности формирования спроса на инновационную продукцию.</p> <p>9. Управление персоналом инновационных организаций. Подбор персонала и инновационные методы мотивации персонала.</p> <p>10. Оценка инновационных проектов.</p> <p>11. Проблемы управления инновациями на предприятиях в современных российских условиях. 12. Особенности маркетинговой деятельности инновационной организации.</p> <p>13. Разработка модели продаж инновационных товаров и/или услуг.</p> <p>14. Бенчмаркинг как прием инновационного менеджмента.</p> <p>15. Государственные проекты и программы. Их роль в развитии активной инновационной деятельности.</p>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>Тестовые задания</p> <p>1. Особенностью венчурного предпринимательства является ...</p> <p>а) осуществление непроизводственной деятельности;</p> <p>б) участие в контролируемых сделках;</p> <p>с) осуществление деятельности на основе банковского кредита;</p> <p>д) высокий риск осуществления инвестиций;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>2. Участниками инновационного процесса не являются:</p> <p>а) разработчики инноваций;</p> <p>б) покупатели готовой продукции;</p> <p>с) стратегические инвесторы;</p> <p>д) технологические партнеры;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>3. Основной формой планирования инновационного проекта является:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) технико-экономическое обоснование; b) бизнес-план; c) технологическое задание; d) научно-технический отчет; e) верный ответ отсутствует. <p>4. Инновационная организация, не имеющая четко определенного направления деятельности, занимающаяся удовлетворением потребностей покупателей, исходя из сложившейся ситуации на рынке, относится к типу:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) венчурные компании; b) эксплеренты; c) пациенты; d) виоленты; e) коммутанты. <p>5. К отличительным особенностям инновационного проекта можно отнести:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) предсказуемость будущих результатов; b) высокую степень неопределенности и риска; c) доступность банковского кредитования на ранних стадиях развития инновации; d) длительность экономического освоения полученных результатов; e) большое количество аналогов для сравнения и внедрения инновации на рынок; f) быстрое осуществление НИОКР и создание стандартного продукта для рынка; g) наличие степени новизны получаемых результатов. <p>6. Организациями, оказывающими поддержку инновационному бизнесу являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) аудиторские компании; b) лизинговые центры; c) венчурные компании; d) потребительские кооперативы;

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>7. Инновационные бизнес-инкубаторы предназначены для:</p> <p>а) формирования и развития инновационных компаний;</p> <p>б) выполнения НИОКР;</p> <p>с) поиска технологий;</p> <p>д) привлечения инвестиций;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>8. Инновационный менеджмент представляет собой:</p> <p>а) систему управления инновационными отношениями и процессами;</p> <p>б) систему поиска новых идей, организации процессов, продвижении и реализации инноваций;</p> <p>с) совокупность знаний и систем по современному менеджменту о методиках развития эффективных инноваций в будущем;</p> <p>д) стратегию технологического развития;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>9. Приобретение исключительного права на ОИС или процесс это:</p> <p>а) лицензирование;</p> <p>б) патентование;</p> <p>с) брендинг;</p> <p>д) хеджирование;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>10. На этапе внедрения продукта на рынок характерен риск:</p> <p>а) повышения издержек;</p> <p>б) появления аналогов;</p> <p>с) отторжения продукта рынком;</p> <p>д) снижения объемов продаж;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ОПК-1.3	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<p>Темы комплексных проектов (работ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отбор и изучение конъюнктуры рынка 2. Государственная регистрация предпринимателей 3. Организационное оформление предприятий 4. Порядок выдачи субъектам хозяйствования лицензий на осуществление отдельных видов деятельности 5. Этика предпринимательства (личные качества, отношения с партнерами, служебные отношения, взаимоотношения с клиентами) 6. Оценка рынка сбыта, конкурентоспособность 7. Стратегия маркетинга 8. План производства, организационный план, юридический план 9. Оценка риска и страхование 10. Стратегия финансирования, финансовый план 11. Сущность предпринимательского риска, его основные элементы и черты 12. Степень риска, методы и способы оценки его 13. Страхование риска 14. Разгосударствление и приватизация и их роль в становлении предпринимательства 15. Государственная охрана промышленной собственности предпринимательской деятельности 16. Разработка товарного знака 17. Лицензирование и квотирование экспорта и импорта товаров 18. Котировка иностранной валюты и проведение валютных аукционов на бирже 19. Регистрация, оформление, расторжение сделок
Социальная политика государства и управление социальным развитием организации		
ОПК-1.1	Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	<p style="text-align: center;">Перечень вопросов к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие социальной и этической ответственности в современном обществе. 2. Понятие социальной политики, ее место в политике государства. 3. Экономическая и социальная политика, их взаимодействие, противоречия и способы их

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	управленческой, социологической, психологической теорий и права в области управления персоналом	<p>разрешения.</p> <p>4. Фундаментальные принципы реализации социальной политики.</p> <p>5. Исторические этапы формирования и развития социальной политики за рубежом.</p> <p>6. Модели социальной политики за рубежом как реализация основных концепций и подходов к развитию социальной политики.</p> <p>7. Кризис теоретических подходов и практической социальной политики в конце XX в.: причины и проявления.</p> <p>8. Реформирование социальной политики: основные направления и тенденции.</p> <p>9. Направления реализации социальной политики государства.</p> <p>10. Объекты и субъекты социальной политики, их роль и функции.</p> <p>11. Роль экономических субъектов (организаций) в реализации социальной политики государства.</p> <p>12. Концепция occupational welfare – социального благосостояния занятых.</p> <p>13. Концепция корпоративной социальной ответственности (социальной ответственности бизнеса).</p> <p>14. Принципы корпоративной социальной ответственности.</p> <p>15. Основные внутренние и внешние направления реализации социальной ответственности бизнеса.</p> <p>16. Единство и противоречивость целей и задач государственной и корпоративной социальной политики.</p> <p>17. Государственная политика занятости, ее цели и задачи. Активная и пассивная политика занятости.</p> <p>18. Рынок труда как многоуровневое понятие.</p> <p>19. Основные задачи и направления внутрифирменной занятости.</p> <p>20. Внутрифирменное планирование занятости и кадрового обеспечения.</p> <p>21. Социально ответственная реструктуризация</p> <p>22. Актуальные проблемы внутрифирменной занятости, их противоречие с интересами государства.</p> <p>23. Необходимость и сущность государственного регулирования оплаты труда.</p> <p>24. Прямые и косвенные механизмы государственного регулирования оплаты труда.</p> <p>25. Политика экономических субъектов (бизнеса) и бюджетных организаций в отношении величины и организации заработной платы.</p> <p>26. Внутрифирменные системы оплаты труда, проблемы их разработки и внедрения.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства														
		27. Реформа оплаты труда в бюджетных учреждениях. 28. Социальная защита в системе социальной политики. 29. Концепция социального риска. Объект социальной защиты в узком и широком смысле слова. 30. Работающее население как объект социальной защиты в рамках концепции occupational welfare. 31. Формы социальной защиты. Особенности их применения в условиях корпораций. 32. Проблемы социальной защиты и социальной защищенности работающего населения. 33. Характер философии и концепции управления персоналом. 34. Социальная инфраструктура российских предприятий: история вопроса, современные особенности функционирования и развития. 35. Понятие социального плана (программы) развития корпорации. 36. История зарождения социального планирования на предприятиях. Возможности и необходимость использования исторического опыта. 37. Содержание социальных программ современных российских корпораций: характеристика основных направлений и мероприятий.														
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>Задача 1. Исходные данные</p> <table border="1" data-bbox="965 935 1991 1447"> <thead> <tr> <th data-bbox="965 935 1825 1018">Содержание</th> <th data-bbox="1830 935 1991 1018">Значение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="965 1021 1825 1104">Доходы организации, руб. в год</td> <td data-bbox="1830 1021 1991 1104">170 000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 1107 1825 1190">Текущие затраты, руб. в год</td> <td data-bbox="1830 1107 1991 1190">70 000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 1193 1825 1276">Единовременные затраты, руб. в год</td> <td data-bbox="1830 1193 1991 1276">25 000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 1279 1825 1321">Доля директора в доходах, %</td> <td data-bbox="1830 1279 1991 1321">30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 1324 1825 1366">Экономия времени директора, %</td> <td data-bbox="1830 1324 1991 1366">20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 1369 1825 1447">Полезный фонд рабочего времени директора, ч в год</td> <td data-bbox="1830 1369 1991 1447">192 0</td> </tr> </tbody> </table>	Содержание	Значение	Доходы организации, руб. в год	170 000	Текущие затраты, руб. в год	70 000	Единовременные затраты, руб. в год	25 000	Доля директора в доходах, %	30	Экономия времени директора, %	20	Полезный фонд рабочего времени директора, ч в год	192 0
Содержание	Значение															
Доходы организации, руб. в год	170 000															
Текущие затраты, руб. в год	70 000															
Единовременные затраты, руб. в год	25 000															
Доля директора в доходах, %	30															
Экономия времени директора, %	20															
Полезный фонд рабочего времени директора, ч в год	192 0															

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		Заработная плата специалиста по найму, руб. в мес.	500 0
		Единый социальный налог на заработную плату, %	35,6
		<p>Определить экономическую эффективность проекта введения должности специалиста по найму.</p> <p>Задача 2. В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.</p> <p>Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы – 70 000 руб. в год. Единовременные затраты – 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату – 35,6%.</p> <p>Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму</p>	
ОПК-1.3	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<p>Задание 1. На основе материалов, размещенных на веб-сайтах компаний «Лукойл», «Газпром», «Северсталь», «Аэрофлот», «Выпелком», «Новард», их нефинансовой отчетности проведите краткий сравнительный анализ характерных для них подходов к формированию и реализации корпоративной социальной политики</p> <p>Задание 2. На основе анализа социальных проектов и программ российских компаний, представленных в Библиотеке корпоративных социальных практик (РСПП, URL:http://www.rspp.ru) определите:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Группы заинтересованных сторон, на удовлетворение которых направлены реализуемые проекты и программы 2) Основные направления социальных инвестиций и социальной политики компаний 3) Доминирующие цели социальной политики 	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Задание 3. Ознакомьтесь с основополагающими национальными нормативными документами и инициативами в области КСО и социальной политики компаний</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Социальная хартия российского бизнеса 2) Меморандум принципах корпоративной социальной ответственности 3) Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности» <p>Задание 4. Выполните проектирование экспериментального исследования для определения творческого потенциала, основанного на концептуальном, творческом подходе в в управлении социальным развитием организации.</p>
Правовая система управления персоналом		
ОПК-1.1	<p>Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в области управления персоналом</p>	<p>Перечень вопросов к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в управлении человеческими ресурсами организации. 2. Порядок заключения трудового договора. Переговоры с работником о заключении трудового договора на стадии подбора персонала. 3. Защита прав и интересов сторон при заключении трудового договора. 4. Содержание трудового договора. 5. Обязательные сведения, указываемые в трудовом договоре. 6. Обязательные условия трудового договора. 7. Дополнительные условия трудового договора. 8. Порядок устранения нарушений, допущенных в содержании трудового договора при его заключении. 9. Порядок заключения срочного трудового договора. 10. Порядок заключения трудового договора о работе по совместительству. 11. Особенности включения в трудовой договор условия о неразглашении коммерческой тайны. 12. Закрепление в трудовом договоре обязанности работника отработать после обучения установленный срок, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>13. Отличие перевода от изменения условий трудового договора и перемещения.</p> <p>14. Виды внутренних переводов.</p> <p>15. Порядок оформления внутреннего постоянного перевода.</p> <p>16. Заключение Соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора.</p> <p>17. Процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.</p> <p>18. Виды временных внутренних переводов.</p> <p>19. Процедура оформления временных переводов с согласия работника. Соглашения о временном переводе на другую работу.</p> <p>20. Порядок оформления перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.</p> <p>21. Виды дополнительной работы, порядок их оформления.</p> <p>22. Общие основания прекращения трудового договора: процедуры, порядок оформления, судебная практика.</p> <p>23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>24. Алгоритм сокращения численности (штата) работников организации.</p> <p>25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания. Виды увольнений за виновные действия: процедуры, порядок оформления, судебная практика.</p> <p>26. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</p> <p>27. Методика внесения в трудовую книжку работника записи о прекращении (расторжении) трудового договора.</p> <p>28. Системы оплаты труда: порядок закрепления в трудовом договоре, коллективном договоре, локальных нормативных актах.</p> <p>29. Условия оплаты труда как обязательные условия трудового договора.</p> <p>30. Требования налогового законодательства по закреплению системы оплаты труда.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>31. Налоговые и финансовые последствия переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой договор.</p> <p>32. Особенности оплаты работы по совместительству.</p> <p>33. Порядок оплаты дополнительной работы.</p> <p>34. Рабочее время, время отдыха и отпуска: особенности оплаты. Расчет стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.</p> <p>35. Порядок выплаты заработной платы. Особенности привлечения работодателя к материальной ответственности за задержку заработной платы.</p> <p>36. Виды ответственности за нарушения в сфере оплаты труда.</p> <p>37. Особенности закрепления режима рабочего времени в коллективном договоре, локальных нормативных актах и трудовых договорах.</p> <p>38. Роль и значение введения отдельных режимов рабочего времени для эффективного функционирования организации.</p> <p>39. Порядок закрепления видов времени отдыха в коллективном договоре, локальных нормативных актах и трудовых договорах.</p> <p>40. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Значение графика отпусков для обеспечения непрерывности деятельности организации.</p> <p>41. Использование законодательных возможностей по продлению, перенесению, разделению на части ежегодного оплачиваемого отпуска, а также отзыву из отпуска и замене ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией в деятельности организации.</p> <p>42. Особенности правового статуса руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа. Конфликт ролей: «представитель работодателя» и «работник».</p> <p>43. Нормы-изъятия и специальные нормы, регулирующие труд руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа.</p> <p>44. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Установление испытания руководителю организации, его заместителей, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа. Защита интересов и прав собственника на стадии заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>45. Возможности заключения с руководителем организации срочного трудового договора.</p> <p>46. Требования к работе по совместительству руководителя организации.</p> <p>47. Дополнительные основания увольнения руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа.</p> <p>48. Виды ответственности руководителя организации за нарушения законодательства о труде и об охране труда.</p> <p>49. Понятие дисциплины труда.</p> <p>50. Методы обеспечения дисциплины труда.</p> <p>51. Поощрения за труд. Виды поощрений.</p> <p>52. Порядок документирования поощрений.</p> <p>53. Проблема соотношения централизованного и локального регулирования в деятельности организации.</p> <p>54. Построение эффективной системы социального партнерства на локальном уровне. Взаимодействие представителей работников и работодателей в системе социального партнерства в организации.</p> <p>55. Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>56. Роль и значение коллективного договора в регулировании трудовых отношений в организации.</p> <p>57. Отличия корпоративных документов и локальных нормативных актов.</p> <p>58. Виды корпоративных документов. Этический кодекс. Кодекс поведения в конфликтных ситуациях.</p> <p>59. Локальное нормотворчество. Создание системы локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в организации.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>60. Виды локальных нормативных актов.</p> <p>61. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.</p> <p>62. Правила внутреннего трудового распорядка, их место в системе локальных нормативных актов.</p> <p>63. Трудовые споры как вид производственных конфликтов. Предупреждение и разрешение трудовых споров как способ управления конфликтами в организации.</p> <p>64. Виды трудовых споров.</p> <p>65. Индивидуальные трудовые споры: понятие, порядок рассмотрения и разрешения.</p> <p>66. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок рассмотрения и разрешения.</p> <p>67. Принципы и условия обработки персональных данных.</p> <p>68. Права работников в области защиты персональных данных.</p> <p>69. Понятие «коммерческая тайна». Сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну.</p> <p>70. Условие о неразглашении коммерческой тайны как дополнительное условие трудового договора.</p> <p>71. Охрана конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну.</p> <p>72. Дисциплинарная ответственность за разглашение коммерческой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.</p> <p>73. «Оценка персонала» как правовая категория.</p> <p>74. Роль и значение правового закрепления системы оценки персонала.</p> <p>75. Виды оценки персонала, имеющие юридическое значение.</p> <p>76. Правовое закрепление управленческих решений работодателя по результатам оценки персонала.</p> <p>77. Аттестация как юридическая форма оценки потенциала работников.</p> <p>78. Испытание при приеме на работу как форма проверки соответствия работника поручаемой работе.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>79. Роль и значение ответственности за правонарушения в сфере труда при правовом регулировании дисциплины труда в организации.</p> <p>80. Привлечение к ответственности как административно-силовой способ разрешения конфликтов.</p> <p>81. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>82. Дисциплинарная ответственность: виды, порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.</p> <p>83. Материальная ответственность сторон трудового договора.</p> <p>84. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.</p> <p>85. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.</p> <p>86. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства.</p> <p>87. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства.</p>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>Задача 1. В ООО «Текстиль» на основании разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, трудовую деятельность осуществляют 5 иностранных работников – граждане Таджикистана, Узбекистана, Украины. Всего в организации 23 работника. Основным видом деятельности ООО «Текстиль» является пошив текстильных изделий.</p> <p>При проведении проверки установлено:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Заработная плата выплачивается ниже установленного МРОТ. 2. В организации с 01 марта 2017 г. введен сокращенный рабочий день (смена). Работники не уведомлены надлежащим образом о вводе режима сокращенного рабочего дня (смены) за два месяца, кроме того режим неполного рабочего дня (смены) действовал более шести месяцев. 3. Заработная плата всем работникам выплачивается один раз в месяц. Какие меры может принять инспекция труда? <p>Задача 2. На собрании работников организации, проводившемся по инициативе профкома цеха, были выдвинуты требования к работодателю о выплате задолженности по заработной</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>плате, сокращении управленческого персонала, обеспечении спецодеждой работников горячих цехов и увеличении им заработной платы. Представлять свои интересы в переговорах с работодателем собрание поручило специально образованному стачечному комитету. Однако профком продолжал разрешение спора от имени работников горячих цехов. Директор организации отказался вести переговоры и со стачечным комитетом, и с профкомом. Свой отказ он мотивировал тем, что в состав стачкома были избраны три активиста – членов независимого профсоюза, не являющимися работниками данной организации, а профком цеха не вправе вести переговоры с работодателем, поскольку в организации существует профсоюзный комитет. Через три недели после проведения собрания 64 работника цеха №7 отказались приступить к работе, заявив прибывшему директору завода, что они не будут выполнять трудовые обязанности до тех пор, пока им не будет погашена задолженность по заработной плате. Работа предприятия была парализована сроком на три недели. Директор обратился в суд с иском о признании забастовки незаконной. Какое решение, на Ваш взгляд, должен принять суд? Какие действия должны предпринять субъекты коллективного трудового спора для его разрешения?</p> <p>Задача 3. Девяткина работала начальником экономического отдела в акционерном обществе «Завод железобетонных конструкций». На общественных началах она исполняла обязанности председателя ревизионной комиссии профсоюзного комитета предприятия. Какова процедура расторжения трудового договора с Девяткиной? Изменится ли процедура, если она была председателем ревизионной комиссии цеха полтора года назад; является председателем цехкома? Какие особенности присущи порядку защиты нарушенных трудовых прав профсоюзных активистов?</p>
ОПК-1.3	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и	<p>Задание 1. Составление обязательных для исполнения работодателем предписаний инспекции труда об устранении нарушений трудового законодательства.</p> <p>Задание 2. Составьте схему «Гарантии, установленные законодательством для работников, участвующих в забастовке».</p> <p>Задание 3. Составьте проекты фрагментов коллективного договора, правил внутреннего</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	отдельной организации	трудового распорядка либо иного локального нормативного акта.
Формирование кадровой политики и планирование персонала организации		
ОПК-1.1	Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в области управления персоналом	Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в области управления персоналом
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ОПК-1.3	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ОПК-2– Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач		
Система управления персоналом современного предприятия		
ОПК-2.1	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, методами	<p>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и социально-экономическое значение повышение производительности труда. 2. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда. 3. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения. 4. Выработка продукции, ее разновидности и методы измерения.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	<p>комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации, принципами разработки методов комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Натуральный и трудовой методы измерения выработки продукции. 6. Стоимостной метод измерения выработки продукции и его разновидности. 7. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности. 8. Уровень и качество жизни населения: понятия, взаимосвязь, значение изучения. 9. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика. 10. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование. 11. Проблема бедности и малообеспеченности в современном мире и России. 12. Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению. 13. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения. 14. Доходы населения, их виды и направления расходования; структура денежных доходов населения РФ. 15. Показатели дифференциации доходов населения. 16. Сущность и функции заработной платы в рыночной экономике. 17. Система регулирования заработной платы и ее элементы. 18. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
ОПК-2.2	<p>Разрабатывает и применяет методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Примерные практические задания для экзамена</p> <p>Задача 5. Служащий федерального бюджетного учреждения имеет повышающий квалификационный коэффициент к базовому окладу в соответствии с квалификационным уровнем - 1,75. Размер базового оклада для его профессиональной квалификационной группы – 7000 руб. За месяц он отработал 22 дня из 22 по графику, в том числе 1 день - в выходной по производственной необходимости. Начислена премия в размере 35% заработка. Определить заработок служащего за месяц (работа в выходной компенсируется повышенной оплатой)</p> <p>Задача 6. Рабочий-повременщик 3-го разряда (часовая ставка – 83,8 руб.) отработал за сентябрь 186 часов, в том числе сверхурочно: 5 сентября – 4 часа, 14 сентября – 4 часа, 22 сентября – 2 часа. Начислена премия в размере 30% повременного заработка. Определить общий заработок рабочего за месяц, включая оплату сверхурочных.</p> <p>Задача 7. Работник с месячным окладом 18500 руб. отработал за месяц 21 день при количестве рабочих дней по графику – 22. Начислена премия в размере 35% месячного заработка. Местность приравнена к районам Крайнего Севера, стаж работника – 3 года (надбавка за каждый год работы составляет 10% к заработку, но не более 50%). Действует</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>районный коэффициент, равный 1,4. Определить общий заработок работника за месяц</p> <p>Задача 8. Распределить заработок в размере 75000 руб. в звене из трех рабочих в соответствии с тарифным коэффициентом, отработанным временем и коэффициентом трудового участия (КТУ).</p> <p>Задача 9. Рассчитать сумму заработной платы рабочего по сдельно-прогрессивной системе, если норма времени на изделие – 2 часа, расценка – 225 руб. за изделие, за месяц отработано 168 часа, изготовлено 95 изделий. За объем сверх месячной нормы расценка удваивается.</p> <p>Задача 10. Определить месячный заработок рабочего 3 разряда, если его часовая тарифная ставка 83,5 руб., отработано 168 часов. По условиям премирования за сдачу 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия 40% повременного заработка, за каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 2,5%. Фактически сдано с первого предъявления 95% продукции.</p> <p>Задача 11. При увеличении выпуска продукции на 10% снижение ее себестоимости составит 0,96 млн. рублей. Определить предельный размер премии за 1% увеличения выпуска продукции при расчетной эффективности премиальной системы 30% (на премирование направляется 70% получаемой экономии). Фонд прямой заработной платы премируемых – 4,5 млн. руб.</p> <p>Задача 12. Ожидаемый расход средств на оплату труда в базовом году составит 10,8 млн. руб., в том числе: оплата сверхурочных – 110 тыс. руб., простоев и брака не по вине рабочих – 60 тыс. руб. Намечено увеличение выпуска продукции на 10%, производительности труда – на 6%, средней заработной платы (с учетом инфляции) – на 8%. Рассчитать плановый ФЗП укрупненным методом.</p> <p>Задача 13. Определить плановый фонд заработной платы на следующий год, если ожидаемый ее расход в текущем году – 26 млн. руб., увеличение объема производства предполагается на 7%, производительности труда – на 9%, средней заработной платы – на 12%.</p> <p>Задача 14. Трудоемкость сдельных работ в расчете на производственную программу цеха – 200 тыс. нормо-часов, средняя часовая тарифная ставка (исходя из сложности работ) 83,3 руб. Плановая среднегодовая численность рабочих цеха, оплачиваемых повременно – 50 чел., средняя часовая тарифная ставка повременщика – 72,5 руб., годовой реальный фонд рабочего времени одного рабочего – 1780 часов. По штатному расписанию месячный ФЗП</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>руководителей, специалистов и служащих цеха составит 390 тыс. руб. Доплаты до годового ФЗП составляют в среднем 37% от фонда прямой заработной платы. Рассчитать ФЗП цеха на год.</p> <p>Задача15. Среднегодовая заработная плата, по условиям коллективного договора должна возрасти на 9%. Доля заработной платы в себестоимости продукции в базовом периоде составляет 28%. Как необходимо повысить производительность труда, чтобы себестоимость продукции при прочих равных условиях возросла не более чем на 1,5%</p> <p>Задача 16. Плановый ФЗП – 26,34 млн. руб., отчетный – 29,3 млн. рублей, численность работающих в цехе соответственно 105 и 110 чел. Распределить абсолютный перерасход ФЗП по причинам: изменение численности и изменение средней заработной платы, сделать вывод.</p> <p>Задача17. Распределить по причинам абсолютный перерасход средств на оплату труда. Исходные данные: ФЗП расчетный – 23 млн. руб., ФЗП фактический – 23,5 млн. руб.; численность работников плановая – 100 чел., фактическая – 110 чел.</p> <p>Задача18. Расчетный ФЗП основных рабочих предприятия составлял 15 млн. руб., фактически израсходовано – 15,9 млн. руб. Выпуск продукции снижен против намеченного на 6%, в результате структурных сдвигов в ассортименте удельная трудоемкость продукции возросла на 10%. Определить абсолютное и относительное отклонение в расходовании ФЗП от расчетного.</p>
ОПК-2.3	Адаптирует продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	<p>Примерный перечень тем исследовательской работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение потребности в персонале. Методы расчеты численности персонала. 2. Оперативный план работы с персоналом. 3. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 4. Деловая оценка и отбор персонала. 5. Организации аттестации персонала. 6. Социализация персонала. Социальная, ролевая, профессиональная структура персонала. 7. Сущность и виды профориентации. 8. Воздействие организационной культуры на систему мотивации. 9. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>10. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</p> <p>11. Система служебно-профессионального продвижения.</p> <p>12. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>13. Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата</p>
ОПК-3– Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;		
Формирование кадровой политики и планирование персонала организации		
ОПК-3.1	Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
ОПК-3.2	Владеет навыками оценки управленческих (кадровых) решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом организации	Владеет навыками оценки управленческих (кадровых) решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом организации
ОПК-3.3	формирует систему ключевых показателей социально-экономической эффективности деятельности персонала, умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или	Формирует систему ключевых показателей социально-экономической эффективности деятельности персонала, умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	отдельных ее подсистем	
ОПК-3– Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;		
Инновационные технологии принятия кадровых решений		
ОПК-3.1	Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	<p>Перечень вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные технологии управления персоналом. 2. Управление качеством персонала. 3. Коучинг как новая технология развития и обучения персонала. 4. Новые технологии работы с кадровым резервом 5. Понятие кадровых ресурсов и показатели их характеризующие 6. Кадровые ресурсы, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. 7. Разработка технологии процесса управления персоналом. 8. Теоретико-экономические аспекты разработки кадрового управленческого решения на предприятии 9. Понятие кадрового и управленческого решения 10. Основные направления деятельности для разработки кадровых решений 11. Специфика управления персоналом в условиях рыночных отношений 12. Краткая характеристика деятельности предприятия 13. Что собой представляют конкретно-научные (частные) методы научного познания? 14. Что представляет собой абстрагирование как метод научного экономического исследования? 15. Что принято называть аналитическим этапом научного экономического исследования? 16. Что можно отнести к экономическим фактам? 17. Сущность и содержание эмпирических обобщений в экономике. 18. Сущность и содержание экономических прогнозов. 19. Сущность и содержание экономических гипотез и моделей. 20. Каким образом осуществляется теоретическая и эмпирическая разработка экономических гипотез? 21. Анализ обеспеченности и использования трудовых ресурсов. 22. Методы реализации управленческих решений.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>23. Процесс подготовки и принятия управленческого решения. 24. Аналоговые модели и их практическое использование в менеджменте. 25. Выбор варианта инвестиционного проекта. 26. Выбор стратегии делового сотрудничества с поставщиками. 27. Выделение точек и полюсов роста в социально-экономическом развитии региона 28. Групповые кадровые решения 29. Использование линейного программирования для решения управленческой задачи. 30. Использование нечеткой логики для разработки кадрового решения. 31. Применение систем поддержки кадрового решений. 32. Использование сценарного подхода при разработке кадрового решения. 33. Использование теории игр при разработке кадрового решения. 34. Использование экспертных методов при принятии решений. 35. Определение риска и неопределенности при разработке кадрового решения 36. Построение дерева целей для конкретной организации с помощью мозгового штурма. 37. Применение дерева решений для достижения целей организации. 38. Проблема многокритериального выбора управленческих альтернатив. 39. Проблемы уникального выбора в разработке кадрового решения. 40. Проектирование информационно-управляющих систем организации. 41. Проектирование основных этапов контроля кадрового решения.</p>
ОПК-3.2	Владеет навыками оценки управленческих (кадровых) решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом организации	<p>Перечень практических ситуаций (кейсов) для анализа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ проблемной ситуации и разработка управленческого решения с применением эвристических методов. 2. Анализ проблемной ситуации и разработка управленческого решения с применением экспертных методов. 3. Анализ проблемной ситуации и разработка управленческого решения с применением активизирующих методов. 4. Анализ проблемной ситуации и разработка управленческого решения с применением креативных методов. 5. Анализ проблемной ситуации и разработка управленческого решения с применением дерева решений.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ОПК-3.3	<p>ормирует систему ключевых показателей социально-экономической эффективности деятельности персонала, умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Задание 1. Определите факторы, препятствующие и способствующие инновационной деятельности персонала</p> <p>Задание 2. Определите мотивационные факторы, способствующие и препятствующие активизации инновационного поведения персонала по следующим группам характеристик:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Личные интересы работников; 2. Отношения с другими работниками; 3. Характер и содержание труда. <p>Задание 3. Разработайте вариант системы мотивации инновационных работников организации.</p> <p>Дополнительная информация. Вариант системы мотивации инновационных работников.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Меры по материальной мотивации <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Организация стимулирования творчества, то есть поощрение рационализаторских предложений, которые находят применение.</i> Если предложение принимается, его автор получает 25% общей суммы экономии на себестоимости до двух лет после внедрения усовершенствования. Можно осуществлять финансовую поддержку деятельности новаторов по двум направлениям: свобода в использовании до 15% своего рабочего времени; обеспечение существенной ресурсной поддержки (система грантов и субсидий). 2) <i>Организация «оплаты за квалификацию» для широкопрофильных специалистов, успевших внести некоторый вклад в научно-техническое развитие предприятия.</i> При освоении каждой новой специальности исполнитель получает прибавку к заработной плате, при этом приобретенные знания должны в той или иной мере использоваться в работе. Эта система включает понятие «единица квалификации», определяющее сумму знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения новой, дополнительной работы и получения очередной надбавки. 3) <i>Увязка зарплаты менеджеров, специалистов к количеству представленных ими новых продуктов.</i> На крупных машиностроительных предприятиях такой метод

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>стимулирования можно применять по отношению к работникам, внесшим вклад в улучшение конструкции выпускаемых изделий или совершенствование технологических процессов.</p> <p>4) Также можно <i>премировать сотрудников в зависимости от сложности и рискованности предложенных изобретений</i>. Тогда расчет вознаграждения за изобретение можно представить следующим образом:</p> <p>Вознаграждение за изобретение = Оклад работника × Ктн × Кважн, где Кважн – коэффициент важности, Ктн – коэффициент технической новизны.</p> <p>2. Нематериальные методы мотивации</p> <p>1) <i>Не следует ограничивать конструкторам сферу профессиональной деятельности решениями отдельного предприятия, даже предоставляя им весомый пакет материальных льгот (работа по совместительству)</i>. Ведь нереализованные научные и социальные амбиции способны снизить мотивацию работника. Для этого следует ввести льготный рабочий режим для ведущих специалистов, чтобы они могли параллельно продолжать научную карьеру: вести преподавательскую деятельность, выступать на научно-практических конференциях, защищать диссертации по материалам внутрифирменных разработок. Основным творческим сотрудникам до 15% рабочего времени стоит позволить заниматься своими проектами.</p> <p>2) <i>При наличии у предприятия средств оправданно посылать ведущих работников в зарубежные командировки, на стажировки, краткосрочные курсы</i> для повышения знаний ведущих работников и их лояльности к фирме.</p> <p>3) <i>Можно предоставлять определенную организационную свободу ведущим сотрудникам, по возможности переходить с ними на виртуальные способы коммуникации</i>: общение с помощью компьютера или мобильного телефона. Инициативные и творческие люди способны сами организовать рабочий день, ориентируясь не на выработку человеко-часов, а на конечный результат – наукоемкий продукт.</p> <p>4) <i>Можно ввести на предприятии систему конкурсов</i>. Победителям: нужно обеспечить повышение в должности, использовать «Доску почета», грамоты, повышение зарплаты и выплаты премий до следующего конкурса.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Для стимулирования победителей можно создать фонд премирования и стимулировать новаторов премиями по убывающей шкале в зависимости от прибыли, получаемой с внедрения инновации на рынок, публичное размещение рейтинга новаторов (авторов изобретений), публичные благодарности, вручение дипломов, грамот и подарков, присвоение более яркого названия занимаемой должности; включение авторов идей на какой-то срок в состав координационного совета (группы) по обеспечению качества как почетных новаторов-экспертов).</p> <p>Задание 4. Приведите примеры типичных псевдонововведений в кадровой работе.</p> <p>Дополнительная информация. Типичные примеры псевдонововведений в кадрах:</p> <p><i>Псевдонововведения в кадрах</i> - порожденные субъективизмом нововведения в кадрах и кадровых системах, необеспечивающие реального роста их уровня и эффективности и проводимые с целью либо искусственно подновить устаревшие методы кадровой работы, скрыть другие реально действующие и устраивающие псевдоноватора методы, либо дискредитировать прогрессивный курс на обновление кадров, блокируя прогрессивные нововведения и внедряя морально устаревшие или ультрасовременные преждевременные новшества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Частые кадровые смены без достаточно объективных оснований и при отсутствии программы деятельности новых кадров у стороны, проводящей смену (перетряска кадров). 2. Локальные, частичные и второстепенные кадровые нововведения вместо назревших комплексных кадровых реформ. 3. Насаждение кадровой реформы там, где можно ограничиться частичными кадровыми нововведениями. 4. Проведение кадровой реформы без ликвидации старых методов и кадрового балласта. 5. Попытка обновления руководящих кадров без кадрового резерва и достаточного выбора. 6. Кадровые нововведения, усложняющие работу элитных кадров и новаторов ("равные" права, уравниловка в оплате и т.п.).

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>7. Новые, но регрессивные по внепрофессиональным причинам кадровые выборы или назначения, когда на смену приходят более слабые изданный момент кадры.</p> <p>8. Замена новаторских кадров как "возмутителей" спокойствия на умеренные, но менее творческие кадры.</p> <p>9. Попытки обновления кадровой работы на низшем организационном уровне без обновления кадровой работы на верхнем уровне. И наоборот - случай, когда приходит новое прогрессивное руководство и не получает права обновить консервативный коллектив или ядро коллектива.</p> <p>10. Введение новых форм работы с кадрами (аттестация, контрактная система) при консервативном руководстве и кадровом ядре организации.</p>
<p>ОПК-3– Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;</p>		
<p>Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p>		
ОПК-3.1	<p>Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	<p style="text-align: center;">Перечень вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием. 2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения. 3. Структура, функции, механизм мотивации труда. 4. Мотивационный процесс. Структура, содержание. 5. Общая характеристика существующих теорий мотивации 6. Иерархия потребностей Маслоу. 7. Двухфакторная теория Герцберга. 8. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. 9. Теория СВР К. Альдерфера. 10. Теория справедливости Адамса. 11. Теория ожидания Врума. 12. Модель мотивации Портера-Лоулера. 13. Модель социальных систем Хоманса. 14. Теория постановки целей Лока и Латэма.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		15. Теория Х и У Д. МакГрегора 16. Сущность и виды стимулирования. 17. Функции и принципы стимулирования. 18. Формы и методы стимулирования. 19. Анализ структуры материального вознаграждения. 20. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов. 21. Оплата труда. Сущность и определяющая роль в системе вознаграждения. 22. Формы и методы оплаты труда. 23. Системы оплаты труда: условия. Преимущества и недостатки. 24. Структура и содержание компенсационного пакета. 25. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
ОПК-3.2	Владеет навыками оценки управленческих (кадровых) решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом организации	<p>Задание 1. Разработайте компенсационный пакет для учреждения дополнительного образования детей, осуществляющего СВОЮ деятельность в Якутске, Республике Саха. Особое внимание обратите на гарантии и компенсации для работников образования и для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Для разработки компенсационного пакета используйте ТК РФ.</p> <p>Задание 2. Предложите методику, обеспечивающую оценку вклада дополнительной деятельности (управленческих и других инициатив) работника в прибыль организации.</p> <p>Задание 3. Разработайте алгоритм вовлечения персонала в процессы управления (включая описание инструментов мотивации, релевантной внешним условиям) для крупного российского высшего учебного заведения, сформулируйте выгоды для руководства и сотрудников от участия персонала в процессах управления.</p>
ОПК-3.3	ормирует систему ключевых показателей социально-экономической эффективности деятельности персонала, умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области	<p>Ситуационное задание 1. В фирме, производящей лопасти для турбин, была внедрена новая система стимулирования персонала. Компания ввела систему поощрения за рост производительности труда. При этом забыли ввести дополнительный критерий качество. В результате рабочие начали работать с фантастической быстротой, однако их лопасти разваливались после первого же пробного пуска турбины. Такие крупные</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	<p>оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>потребители продукции фирмы, как «Дженерал электрик» и «Праттэнд Уитни», немедленно заявили о своем намерении расторгнуть контракты, и компании пришлось затратить много денег на переделку брака.</p> <p><i>Вопросы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие виды стимулирования применило руководство компании? 2. Какие ошибки, с вашей точки зрения, допущены при формировании системы стимулирования? 3. Предложите свой вариант стимулирования производственного персонала компании. <p>Ситуационное задание 2. Сотрудникам туристической фирмы «Богема» предоставляется возможность обучения как непосредственно на рабочем месте, так и вне предприятия с частичной или полной оплатой за счет организации. Для всех работников предприятия предусмотрены льготы по предоставлению бесплатного питания в течение рабочего дня, служебного транспорта, а также возможность пользоваться продукцией (услугами) предприятия по льготным ценам.</p> <p>В период летнего туристского сезона работникам (менеджерам по продаже турпутевок) выплачивались премии в размере 7% с продаж в сверхурочное время, а также надбавки к заработной плате за напряженные условия труда. По окончании года была изучена книга отзывов клиентов фирмы и выданы премии трем сотрудникам за отмеченные в ней отзывы-благодарности.</p> <p>За нарушения корпоративных правил и трудовой дисциплины налагаются штрафы в размере, определенном внутренними документами фирмы. В отчетный период были зарегистрированы взыскания в виде штрафов за опоздания и неявки на работу по неуважительным причинам, а также штраф за искажение информации при работе с клиентами. По результатам текущей аттестации один сотрудник смещен на нижестоящую должность, одному сотруднику была понижена заработная плата, двум повышена.</p> <p><i>Вопросы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите, какие из представленных методов являются составляющими элементами:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>а) системы морального/материального стимулирования; б) системы поощрительного/принудительного стимулирования.</p> <p>2. Какие из представленных методов направлены на повышение эффективности текущей деятельности организации, а какие на результаты в долгосрочном периоде?</p> <p>Ситуационное задание 3. Прочитайте ситуацию и определите виды морального стимулирования в компании <i>Hewlett-Packard</i>. Ответьте на вопросы к ситуации.</p> <p>Стимулирование труда в компании <i>Hewlett-Packard</i> не ограничивается лишь денежными выплатами. Так, программа повышения качества предусматривает богатый набор поощрений начиная с простейшего: руководитель обходит рабочие места и выражает благодарность отдельным лицам. Заслуги в достижении качества отмечаются и в ходе специально организуемых кофе-брейков, обедов или вечеринок.</p> <p>Используется и более официальная церемония раздачи наград, когда награды получают те, кто добился самого высокой) качества на своих участках работы: им вручаются особые медали и подарочные комплекты авторучек, их имена вывешивают в фойездания, где расположен офис отделения; они получают возможность совершить бесплатную поездку для участия в семинаре, проводимом другим отделением <i>Hewlett-Packard</i>, или для посещения отдела сбыта компании в любом уголке Соединенных Штатов, включая Гавайи.</p> <p><i>Вопросы</i></p> <p>4. К каким видам морального стимулирования относятся представленные в кейсе виды стимулов?</p> <p>5. Почему, на ваш взгляд, компания выбрала именно эти стимулы? Что, с вашей точки зрения, необходимо еще предложить в систему морального стимулирования компании? Ответ обоснуйте.</p>
ОПК-3– Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;		
Успешная карьера		
ОПК-3.1	Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом,	Перечень теоретических вопросов 1. Понятие карьеры

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	<p>кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Теории управления о месте и роли карьеры в организации 3. Функции карьеры и их классификации 4. Модели карьеры 5. Характеристика карьеры 6. Карьерное пространство 7. Ресурсная база карьеры 8. Основания карьеры 9. Норма карьеры 10. Направления и скорость карьеры 11. Условия карьеры 12. Причины карьеры 13. Факторы карьеры: понятия и классификация 14. Классификация карьеры 15. Карьерная систематика 16. Таксонометрические ранги карьеры 17. Условия и причины профессиональной карьеры 18. Классификация условий профессиональной карьеры 19. Классификация причин профессиональной карьеры 20. Систематика профессиональной карьеры специализации 21. Систематика профессиональной карьеры транспрофессионализации 22. Личное карьерное пространство работника 23. Конкурентоспособность работника 24. Динамика карьеры 25. Норма профессиональной карьеры и карьерные отклонения 26. Пределы (границы) профессиональной карьеры 27. Классификация кризисов профессиональной карьеры в зависимости от содержания 28. Классификация кризисов профессиональной карьеры в зависимости от ее условий и причин 29. Социально-психологические программы поддержки профессиональной карьеры 30. Экономико-организационные программы поддержки профессиональной карьеры 31. Межорганизационная карьера и ее систематика

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>32. Внутриорганизационная карьера и ее систематика</p> <p>33. Виртуальная карьера и ее систематика</p> <p>34. Организационная ресурсная база карьеры</p> <p>35. Организационное карьерное пространство и направления перемен труда</p> <p>36. Скорость организационной карьеры</p> <p>37. Управленческие предположения о карьере персонала</p> <p>38. Философия управления карьерой</p> <p>39. Концепции управления карьерой</p> <p>40. Управление карьерой: сущность и содержание</p> <p>41. Карьерный менеджмент</p> <p>42. Руководство карьерой персонала</p> <p>43. Классификация подходов к управлению карьерой</p> <p>44. Принципы управления карьерой</p> <p>45. Методы управления карьерой</p> <p>46. Карьерная политика как составная часть кадровой политики организации</p> <p>47. Структура карьерной политики организации</p> <p>48. Подходы к формализации карьерной политики</p> <p>49. Карьерное планирование как инструмент реализации карьерной политики</p> <p>50. Этапы карьерного планирования</p> <p>51. Этапы развития теории и практики карьерного маркетинга</p> <p>52. Карьерный маркетинг: понятие и сущность</p> <p>53. Карьерный маркетинг как элемент карьерного менеджмента</p> <p>54. Карьерный маркетинг как элемент руководства карьерой работника</p> <p>55. Карьерная логистика: понятие и сущность</p> <p>56. Логистические карьерные цепочки</p> <p>57. Карьерная логистика как элемент руководства карьерой работников</p> <p>58. Карьерный бенчмаркинг: понятие и сущность</p> <p>59. Индивидуальное обучение работников</p> <p>60. Организационное (корпоративное) обучение</p> <p>61. Карьерный клиринг</p> <p>62. Карьерный реинжиниринг</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		63. Структура карьеры 64. «Как идти?»: карьерные идеалы и устремления работника 65. «Куда идти?»: построение целевой перспективы карьеры 66. «Зачем идти?»: карьерное стимулирование
ОПК-3.2	Владеет навыками оценки управленческих (кадровых) решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом организации	<p>Примерные практические задания</p> <p>Задание 1. Какие изменения в содержании карьерных процессов происходят в следующих видах карьеры? Властная карьера _____ Квалификационная карьера _____ Статусная карьера _____ Монетарная карьера _____</p> <p>Задание 2. Ситуация 1. Составление личного жизненного плана <i>Методические указания.</i> Менеджер по персоналу находится на середине своей карьеры. В организации, где он работает, наметились организационные изменения, которые могут привести к непредвиденным ранее дополнительным перестановкам. Менеджеру необходимо дать оценку сложившейся ситуации в организации и взвесить свои возможности и перспективы продвижения по службе. Для этого необходимо составить (если его нет) или уточнить свой личный жизненный план карьеры, отвечая на следующие вопросы:</p> <p>Личный жизненный план 1. Оценка жизненной ситуации. <u>Работа</u> Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях? Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей? Каковы мои цели развития и продвижения по работе? Какую работу я хочу выполнять через несколько лет? Есть ли у меня воодушевление и мотивация? Что является для меня мотивацией сейчас? Через пять лет? Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации?</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>К каким мероприятиям я прибегну, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным требованиям?</p> <p><u>Экономическое состояние</u> Каково мое экономическое положение? Есть ли у меня личный бюджет, каков он, придерживаюсь ли я его рамок? Какие меры я могу в случае необходимости применить для улучшения экономического состояния?</p> <p><u>Физическое состояние</u> Какова моя общая форма? На чем основана моя оценка? Бываю ли я на осмотрах у врача?</p> <p>Социальное состояние – человеческие отношения Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю? Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы, другое мнение? Навязывают ли другие свои мысли и мнения? Умею ли я слушать? Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике? Стремлюсь ли я развивать людей, с которыми общаюсь? Как я забочусь о дружеских отношениях?</p> <p><u>Психическое состояние</u> Каково мое психическое состояние? На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты, результаты медицинского обследования)? Какие стрессы беспокоят меня в настоящее время? Какие стрессы могут ожидать меня в ближайшее время? Не следует ли мне поменять образ жизни, круг общения, хобби? Нуждаюсь ли я в помощи психиатра?</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<div data-bbox="1227 327 1825 821" data-label="Diagram"> </div> <p data-bbox="913 837 1960 869">Рис. 1. Примерная структура личного жизненного плана карьеры менеджера</p> <p data-bbox="913 877 1142 909"><u>Семейная жизнь</u></p> <p data-bbox="913 917 1579 949">Имеются ли у меня условия для создания семьи?</p> <p data-bbox="913 957 1444 989">Следует ли завести ребенка (второго)?</p> <p data-bbox="913 997 1736 1029">Уделяю ли я достаточно внимания родителям, жене, детям?</p> <p data-bbox="913 1037 1512 1069">Как лучше проводить досуг в кругу семьи?</p> <p data-bbox="913 1077 1243 1109">Куда поехать на отдых?</p> <p data-bbox="913 1117 2027 1149">2. Постановка личных конечных целей карьеры. Целями моей карьеры являются:</p> <ol data-bbox="1108 1157 1232 1284" style="list-style-type: none"> 1) 2) 3) <p data-bbox="1108 1324 1668 1356">Моя карьера должна осуществляться до</p> <p data-bbox="913 1364 1713 1396">Какие факторы способствуют достижению моей карьеры?</p> <p data-bbox="913 1404 1344 1436">Какие факторы препятствуют?</p> <p data-bbox="974 1444 2004 1476">Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>3. Выделите основные частные цели и задачи, которые необходимо решить в ближайшее время?</p> <p>Ситуация 2. Построение карьерограммы для менеджера Исходные данные и постановка задачи. Будущий студент по персоналу оканчивает высшее учебное заведение. Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.</p> <p>Построить карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после высшего учебного заведения.</p> <p><i>Методические указания.</i> Карьерограмма – инструмент управления карьерой, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры. Проводятся специальные научные исследования в заинтересованных организациях, по результатам которых строятся карьерограммы для различных специалистов и руководителей.</p> <p>Карьерограмма состоит из двух частей. Одна часть содержит перечень должностей, выстроенных в последовательную цепочку по восходящей линии, которые менеджер может занимать в течение всего своего карьерного пути с указанием сроков занятия должностей в годах.</p> <p>Вторая часть включает характеристику видов обучения, повышения квалификации, переподготовки с указанием учебных заведений, факультетов, курсов, которые необходимо пройти менеджеру на карьерном пути, включая защиту диссертаций и получение ученых степеней и званий, с указанием периодов (в годах) прохождения обучения. Самостоятельное обучение также входит во вторую часть карьерограммы. Следует отметить, что сроки нахождения на отдельных должностях должны увязываться со сроками постоянного обучения.</p> <p>Задание 3. Проанализируйте факторы сдерживающие карьеру, на примере «Кодекса неофрита».</p> <p>Внимательно ознакомьтесь с Кодексом. Подумайте, каких пунктов в нем не хватает, а какие являются лишними. «Отредактируйте» этот Кодекс так, чтобы он стал полезными и помог сделать успешную карьеру.</p> <p>Кодекс неофита</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Не давай невыполнимых обещаний. 2. Не ручайся за других. 3. Проверять:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>а) правильно ли понял задачу; б) знает ли твой босс, что работу сделал именно ты; в) доволен ли босс тобой.</p> <p>4.Если босс не интересуется твоим мнением или не высказывает его, или сначала заинтересуй босса слушать тебя.</p> <p>5.Если босс не доволен, проси его объяснить, чем именно.</p> <p>6.Держись подальше от племени «глазеющих из окон» (шатающихся без дела, курильщиков, буфетных завсегдаев).</p> <p>7.Не стесняйся задавать вопросы умным сотрудникам.</p> <p>8.Задавай вопросы, как правило, после того, как сам сделал попытку ответить на них.</p> <p>9.Научись «отстреливать «хронофагов»» (это двуногие бесперые с мягкой мочкой уха существа, живущие в основном в больших организациях и производящие кучи мусора из слов и бумаги).</p> <p>10.Тщательно отбирай собеседников.</p> <p>11.Будь дружелюбным не только с собакой, которая крутится возле офиса.</p> <p>12.Старайся понять:</p> <p>а) зачем нужно отделу то, что ты лично делаешь, б) какова роль отдела в жизни всей организации; в) какова миссия организации в обществе.</p> <p>13. Старайся узнать, что думает босс по поводу пункта 12.</p>
ОПК-3.3	<p>ормирует систему ключевых показателей социально-экономической эффективности деятельности персонала, умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Примерный перечень тем докладов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разновидности кадровых служб в современной России 2. Структура и назначение «Положения об отделах, службах» 3. Структура и назначение должностной инструкции 4. Управление компетенцией персонала 5. Оперативный план работы с персоналом 6. Сущность и принципы маркетинга персонала 7. Деловая оценка персонала 8. Показатели деловой оценки персонала 9. Методы оценки персонала 10. Профессиональная ориентация персонала 11. Управление трудовой адаптацией персонала 12. Информационное обеспечение процесса адаптации

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		13. Управление деловой карьерой персонала 14. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала 15. Управление кадровым резервом персонала 16. Высвобождение персонала 17. Управление социальным развитием персонала 18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала 19. Этика деловых отношений в организации 20. Понятия карьеры и этапы карьеры 21. Управление деловой карьерой 22. Система планирования кадрового резерва 23. Ротация кадров как элемент системы управления деловой карьеры 24. Оценка эффективности деятельности кадровых служб
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;		
Организационное проектирование систем управления персоналом		
ОПК-4.1	Разрабатывает, экономически обосновывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом	Теоретические вопросы к экзамену: 1. Системность организации. Исследование систем. 2. Функционирование организации как системы. 3. Организация и организационные отношения. 4. Системный анализ функционирования организации. 5. Общие, динамические, основополагающие законы организации. 6. Частные, статические законы организации. 7. Система принципов функционирования организации. 8. Жизненный цикл организации 9. Организационные изменения и развитие организации. 10. Понятие проектирования организационных систем. 11. Методология проектирования организационных систем. 12. Процесс проектирования организационных систем. 13. Оценка методологии и эффективности проектирования организационных систем 14. Принципы построения организационных структур управления. 15. Критерии классификации организационных структур управления. 16. Анализ типов организаций в зависимости от критериев классификации. 17. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики. 18. Организации как рыночный институт.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		19. Институциональные теории организации 20. Хозяйственная организация. 21.Методология классификации организаций. 22. Современные организационно-правовые формы организаций. 23. Организационные формы в международном бизнесе. 24. Понятие социальной организации. 25. Социальная ответственность организации. 26. Понятие организационной культуры. 27. Экономическое значение организационной культуры. 28. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики. 29. Организация как система управленческих процессов. 30.Общая концепция процессов управления организацией.
ОПК-4.2	Осуществляет проектирование организационных изменений, руководит проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p>Ситуация 1: предоставление скидок в компании «Стройматериалы» Компания «Стройматериалы» являлась известной торгово-промышленной компанией в сфере строительных материалов. Компания насчитывала в своей структуре двадцать филиалов по всей стране. Основным направлением в сфере продаж являлась оптовая продажа строительных материалов и снабжение ими строительных организаций. Структура системы продаж выглядела следующим образом. Директору по маркетингу подчинялись два зональных менеджера, ответственных за продажи на юге и севере страны. Каждому зональному менеджеру были подчинены руководители десяти филиалов в различных регионах. Каждому руководителю филиала подчинялись от трех до пятнадцати торговых представителей в отдельном регионе, в зависимости от размера филиала. Каждый торговый представитель имел право предоставлять скидку покупателям в размере до 3%, руководитель филиала – до 5%, зональный менеджер – до 8%. В случае необходимости решение об увеличении скидки принималось директором по маркетингу. Во время кризиса после дефолта директор по маркетингу принял решение, что все предложения об уменьшении цены должны представляться ему для утверждения. Это объяснялось необходимостью принятия жестких мер экономии во время кризиса. Данное решение привело к следующим последствиям. Когда во время переговоров обсуждалась цена, торговый представитель не называл окончательную цену и говорил о необходимости согласования цены с руководством. После переговоров он отправлял по факсу срочное сообщение с подробным описанием обстоятельств сделки для возможно более скорого утверждения директором. Запросы о скидках поступали директору по маркетингу большим потоком. Ему часто приходилось выезжать в командировки, и запросы от представителей стали скапливаться у него на столе. В запросах упоминались имена клиентов, которых он никогда не знал, приводились доводы для скидки, которые казались ему неубедительными. На анализ ситуации и принятие решения у директора по маркетингу уходило еще некоторое время. После принятия решения оно проходило через зональных менеджеров и руководителей филиалов пока не попадало к торговому представителю. Тогда торговый представитель связывался с клиентом, чтобы сообщить окончательное решение о цене. Но часто он слышал в ответ: «Увы, слишком поздно, мы нашли другого поставщика». Такое положение не замедлило сказаться на выполнении плана по продажам. Когда квартальные отчеты о продажах поступили директору по маркетингу, он был крайне возмущен невыполнением плановых показателей по зонам и филиалам. Он посчитал</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>главной причиной неумение торговых представителей вести переговоры и производить продажи. Тогда он подготовил соответствующее распоряжение об обучении торговых представителей эффективным продажам. Однако система предоставления скидок клиентам осталась прежней.</p> <p>Задания: определите проблему, с которой столкнулась данная компания; оцените степень централизации в компании до кризиса и после; предложите меры по выходу из создавшейся ситуации и оцените их с точки зрения централизации.</p> <p>Задача 2.</p> <p>«Анализ организационной структуры» Ситуация: диапазон контроля В отделе работало семь человек: один начальник и шесть его подчиненных. Через некоторое время число выполняемых функций в отделе значительно увеличилось, объем работы также возрос. Руководство организации приняло решение об увеличении штатной численности отдела путем добавления одной должности заместителя начальника отдела и трех должностей рядовых работников.</p> <p>Задания: нарисуйте схему организационной структуры отдела до увеличения штатной численности и определите диапазон контроля начальника отдела; нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности; определите диапазоны контроля начальника отдела и его заместителя, сравните полученные значения; нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности так, чтобы диапазон контроля начальника отдела был не больше диапазона контроля его заместителя</p> <p>Задача 3.</p> <p>«Анализ организационной структуры» Ситуация: устаревшая структура Джек Харви занимает должность в отделе корпоративного планирования крупной компании, ведущей бизнес в области высоких технологий. Хотя большую часть времени он посвящает долгосрочному стратегическому планированию, он был также включен в рабочую группу по реорганизации компании. Президент компании и совет директоров озабочены тем, что их компания теряет положение на рынке из-за своей устаревшей структуры. Будучи экспертом по планированию, Джек убедил рабочую группу, что прежде всего необходимо точно определить, какой тип структуры они имеют на сегодня, затем проанализировать внешние условия, в которых компания работает теперь и будет работать в будущем, а затем уже разрабатывать соответствующую организационную структуру. На первом этапе группа обнаружила, что компания построена по классической бюрократической модели. На втором этапе выяснилось, что компании предстоит участвовать в конкуренции в высоко динамичной, быстро растущей и крайне неопределенной внешней среде, которая требует от нее большой гибкости и умения откликаться на изменения.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой тип или типы организационных схем, по вашему мнению, должна рекомендовать рабочая группа на третьем, заключительном, этапе своей деятельности? 2. Объясните, как теория систем, экологический, информационный и ситуационный подходы могут помочь в решении данной проблемы. 3. Считаете ли вы, что Джек внес правильные предложения относительно порядка работы над заданием? Какие проблемы могут возникнуть в качестве побочного эффекта при внедрении тех рекомендаций, которые вы предложили при ответе на первый вопрос?

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		Участие в обсуждениях вопросов по основным направлениям теории организации и организационного проектирования на семинарских занятиях
Формирование кадровой политики и планирование персонала организации		
ОПК-4.1	Разрабатывает, экономически обосновывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом	Разрабатывает, экономически обосновывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом
ОПК-4.2	Осуществляет проектирование организационных изменений, руководит проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Осуществляет проектирование организационных изменений, руководит проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.		
HR-аналитика		
ОПК-5.1	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач	<p style="text-align: center;">Вопросы для подготовки к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическая информация - свойства, особенности, показатели качества. 2. Информационная технология - понятие и виды. 3. Информационная система 4. Принципы создания корпоративных систем. 5. Информационная система управления персоналом. 6. Понятие и содержание «цифровой HR». 7. Основные элементы цифрового HR. 8. Инструменты цифрового HR при формировании, использовании и развитии персонала. 9. Комплекс технических средств управления информационными ресурсами 10. Средства коммуникационной и организационной техники. 11. Программные средства современных IT-технологий. 12. Нормативно-методическое обеспечение IT-технологий в управлении персоналом.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>13. Рынок автоматизированных систем управления персоналом.</p> <p>14. Тенденции, перспективы развития цифрового HR</p> <p>15. Диджитализация HR-процессов: понятие, содержание.</p> <p>16. Цифровые технологии в HR-функциях</p> <p>17. HR аналитика.</p> <p>18. HR брендинг.</p> <p>19. Методология HR-инжиниринга</p> <p>20. Процессный подход в описании HR-процессов.</p> <p>21. Понятие локальные сети, аппаратные компоненты локальной сети</p> <p>22. Глобальная сеть интернет, цифровой дизайн HR процессов.</p> <p>23. Технология мультимедиа в HR-процессах.</p> <p>24. Понятие интеллектуальных технологий и искусственного интеллекта.</p> <p>25. Этапы развития информационных интеллектуальных технологий; системы поддержки принятия кадровых решений.</p> <p>26. Сквозные цифровые технологии в HR процессах.</p> <p>27. Использование программных продуктов и приложений в HR процессах.</p> <p>28. Тенденции совершенствования компьютерных систем и сетей.</p>
ОПК-5.2	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<p>Темы итоговой работы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений... 2. Анализ данных в области подбора персонала 3. Анализ данных в области обучения персоналом 4. Анализ данных в области развития персонала 5. Анализ данных в области оплаты труда 6. Анализ данных в области оценки персонала 7. Анализ данных в области кадровых перемещений работников 8. Модель предсказания уровня текучести персонала 9. Модель предсказания уровня вовлеченности персонала 10. Информационная безопасность и анализ данных о людях

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		11. Методические подходы к анализу достоверности данных 12. КПЭ в области управления персоналом и подходы к их анализу 13. Связь HR-аналитики с бизнес-показателями всей организации 14. Графический анализ HR-данных 15. Описательная статистика и вариативность HR-данных 16. Графический анализ HR-данных 17. Корреляция и регрессия для решения HR-задач 18. Множественная регрессия в HR
ОПК-5.3	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	<p>Тестовые задания</p> <p>1 Что в себя включает понятие SMART-рекрутмент:</p> <p>А) ценности Б) нормы и правила поведения В) механизмы обеспечения персонала компании Г) все ответы не верны</p> <p>2 Дать определение понятию Performance-маркетинг:</p> <p>А) маркетинг, с помощью которого можно увидеть конкретные количественные показатели результата работы Б) маркетинг и аналитика В) показатели результативности Г) самоусиливающийся маркетинг</p> <p>3 Правильной последовательностью этапов развития информационных технологий является:</p> <p>А) ручная, электрическая, механическая, компьютерная, электронная Б) ручная, электронная, механическая, электрическая, компьютерная В) ручная, механическая, электрическая, электронная, компьютерная Г) ручная, механическая, электронная, электрическая, компьютерная</p> <p>4. В комплекс технических средств, обеспечивающих работу системы, входят:</p> <p>А) документация по использованию информационных технологий Б) средства моделирования процессов управления системой</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>В) техническая документация на разработку программных средств</p> <p>Г) устройства сбора, накопления, обработки, передачи и вывода информации</p> <p>5. Процесс, использующий совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи данных для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления, называется:</p> <p>А) информационной технологией</p> <p>Б) информационным ресурсом</p> <p>В) информатизацией общества</p> <p>Г) информационной системой</p> <p>6. Система правовых, экономических и организационных отношений по торговле продуктами интеллектуального труда на коммерческой основе называется:</p> <p>А) информационной системой</p> <p>Б) информационной услугой</p> <p>В) информационной технологией</p> <p>Г) рынком информационных продуктов и услуг (информационным рынком)</p> <p>7. Назначение подсистемы информационного обеспечения состоит в:</p> <p>А) организации защиты информации</p> <p>Б) обеспечении развития телекоммуникаций</p> <p>В) обеспечении диалогового режима работы компьютера</p> <p>Г) своевременном формировании и выдаче достоверной информации для принятия управленческих решений</p> <p>8 Компании, которые могут проходить цифровую трансформацию, – это...</p> <p>а) только компании ИТ-отрасли и смежных с ней;</p> <p>б) любые компании, которые ориентированы на повышение своей прибыли или капитализации.</p> <p>9. Накладывает ли размер компании ограничения на возможности цифровой трансформации?</p> <p>а) Да, цифровую трансформацию могут проходить только крупные и транснациональные</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>компании;</p> <p>б) Нет, главное – это разумно и взвешенно подойти к процессу цифровой трансформации.</p> <p>10. Бизнес-модели, которые наиболее часто связывают с цифровой трансформацией бизнеса, – это...</p> <p>а) маркетплейсы;</p> <p>б) арендные схемы эксплуатации;</p> <p>в) Freemium;</p> <p>г) интернет-магазины.</p>
Формирование кадровой политики и планирование персонала организации		
ОПК-5.1	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач
ОПК-5.2	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом
ОПК-5.3	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
Система управления персоналом современного предприятия		
ОПК-5.1	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач	<p>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины. 2. Актуальность и необходимость изучения проблем системы управления персоналом. 3. Объект и предмет изучения 4. Специфика экономического подхода к изучению системы управления персоналом. 5. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 6. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения. 7. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																												
		<p>персонала.</p> <p>8. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции.</p> <p>9. Экономическая сторона организации труда на предприятие.</p> <p>10. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.</p> <p>11.</p>																												
ОПК-5.2	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<p align="center">Примерные практические задания для экзамена</p> <p align="center">Практическое задание 1</p> <p>В коллективном договоре предприятия утверждена часовая тарифная ставка первого разряда 1000 руб. и приведенная в таблице <u>тарифная сетка</u>.</p> <table border="1" data-bbox="842 687 2110 954"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th>VI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Тарифный коэффициент</td> <td>1</td> <td>1,1</td> <td>1,25</td> <td>1,35</td> <td>1,55</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Число рабочих, чел.</td> <td>–</td> <td>5</td> <td>10</td> <td>17</td> <td>12</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Объем работ, нор-мо-часов</td> <td>–</td> <td>900</td> <td>1900</td> <td>2500</td> <td>3500</td> <td>1800</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определите соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ и среднюю тарифную ставку.</p> <p>Методические рекомендации:</p> <p>Для выполнения практического задания 3.1 рекомендуется определить средний разряд работ, характеризующий сложность работ, и средний разряд рабочих, характеризующий уровень квалификации рабочих, руководствуясь первым подходом и сравнить полученные результаты.</p> <p>Первый подход предполагает применение следующих формул:</p> <p>где N_i – номер разряда;</p> <p>$Ч_i$ – численность рабочих i-го разряда;</p> <p>T_i – <u>трудоемкость</u> работ i-го разряда.</p> <p align="center">Практическое задание 2</p>	Показатель	I	II	III	IV	V	VI	Тарифный коэффициент	1	1,1	1,25	1,35	1,55	2	Число рабочих, чел.	–	5	10	17	12	3	Объем работ, нор-мо-часов	–	900	1900	2500	3500	1800
Показатель	I	II	III	IV	V	VI																								
Тарифный коэффициент	1	1,1	1,25	1,35	1,55	2																								
Число рабочих, чел.	–	5	10	17	12	3																								
Объем работ, нор-мо-часов	–	900	1900	2500	3500	1800																								

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><u>Заработная плата</u> работника предприятия, расположенного в Мурманской области, в месяц составляет 26 000 руб., в том числе тарифная ставка – 13 500 руб., <u>доплата</u> за совмещение должностей – 5000 руб., премия – 7500 руб. Согласно действующему законодательству для местности, в которой расположено предприятие, установлен районный коэффициент в размере 1,5. Надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера выплачивается работнику в размере 80 %.</p> <p><i>Рассчитайте размер заработной платы работника предприятия за месяц.</i></p> <p>Практическое задание 3</p> <p>В марте 2015 г. швея-мотористка Сидоркина Е.Е. была привлечена к работе в праздничный день 8 марта. В этот день она изготовила 12 перчаток. В организации установлена сдельная оплата <u>труда</u> - 20,00 руб. за одну перчатку.</p> <p>Рассчитайте доплату Сидоркиной Е.Е. за работу в праздничный день.</p> <p>Методические рекомендации:</p> <p>Для выполнения практического задания 3.3 рекомендуется следующий алгоритм действий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определить количество перчаток, сшитых работницей в праздничный день; - определить расценку за работу в праздничный день путем умножения действующей расценки на 2; - рассчитать сумму доплаты путем умножения полученной расценки за работу в праздничный день на количество изготовленных изделий. <p>Практическое задание 4</p> <p>Заработок рабочего по сдельным расценкам составил 9500 руб., 89% выпущенной им продукции составила доля продукции высшей категории качества. Доля продукции высшей категории качества (далее ВКК) – показатель текущего премирования. При достижении доля продукции ВКК 85 % (выполнение показателя премирования) выплачивается премия в размере 10% сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения показателя премирования выплачивается премия в размере 5% сдельного заработка.</p> <p>Определите заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты <u>труда</u>.</p> <p>Методические рекомендации:</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Для выполнения практического задания 3.4 рекомендуется руководствоваться следующей формулой:</p> <p>где ЗП_{сд.-прем.} – зарплата сдельно-премиальная; ЗП_{сд.} – заработок по сдельным расценкам; П_в – процент премии за выполнение показателя премирования; П_п – процент премии за каждый процент перевыполнения показателя премирования; П_ф – фактический процент перевыполнения показателя премирования.</p> <p>Задача 22. Рассчитать снижение себестоимости продукции при высвобождении 15 человек, если среднегодовая заработная плата составила 250 тысяч рублей, отчисления в государственные социальные страховые фонды – 34% средств, направляемых на оплату труда, отчисления на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний – 0,4%.</p> <p>Задача 23. На поощрение за повышение качества продукции израсходовано 3500 тыс. руб. Повышение качества обеспечило снижение затрат (на изготовление и исправление брака, гарантийный ремонт, возврат продукции) в размере 4200 тыс. руб., увеличение прибыли в результате роста реализации продукции в размере 5400 тыс. руб. Наряду с этим изготовление более качественной продукции потребовало увеличения текущих затрат (межоперационный и конечный контроль продукции, дополнительные контрольно-измерительные инструменты и приспособления и т.п.) в размере 2500 тыс. руб. Определить экономическую эффективность премиальной системы.</p>
ОПК-5.3	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	<p>Примерный перечень тем исследовательской работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 14. Теории управления персоналом. Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран. 15. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 16. Закономерности и принципы управления персоналом. 17. Методы управления персоналом. 18. Цели и функции управления персоналом. 19. Система управления персоналом. Основные функциональные подсистемы.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>экономико-организационные, социально-психологические, нормативно-правовые.</p> <p>20. Организационная структура управления персоналом.</p> <p>21. Стратегия управления персоналом.</p> <p>22. Сущность и содержание кадрового планирования.</p> <p>23. Опыт зарубежных стран в области управления персоналом.</p> <p>24. Государственная система управления персоналом.</p>
Информационные системы и ресурсы в управлении персоналом		
ОПК-5.1	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач	<p style="text-align: center;">Вопросы для подготовки к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Единое информационное пространство предприятия 2. Контур управления персоналом. Назначение контура. Структура 3. Модуль «Управление персоналом». Назначение. Решение задач в модуле на различных уровнях. 4. Модуль «Заработная плата». Назначение. Решение задач в модуле. 5. Экономическая информация. Определение. Особенности экономической информации. 6. Показатели информации. Реквизит-основание. Реквизит-признак. 7. Свойства экономической информации. 8. Этапы использования средств вычислительной техники. 9. Характерные особенности АСУП, разрабатываемые на 1-м этапе. 10. Характерные особенности АСУП, разрабатываемые на 2-м этапе. 11. Характерные особенности АСУП, разрабатываемые на 3-м этапе. 12. основополагающие принципы создания корпоративных систем. 13. Принцип системности. 14. Принцип развития. 15. Принцип совместимости. 16. Принцип стандартизации. 17. Принцип эффективности. 18. Бизнес-моделирование как метод управления.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>19. Корпоративные системы.</p> <p>20. Бизнес-процесс и бизнес-функция системы управления персоналом.</p> <p>21. Корпоративная система управления бизнес-процессами.</p> <p>22. Информационная система и информационная технология.</p> <p>23. Классификация информационных систем. Виды классификаций.</p> <p>24. Управленческие информационные системы.</p> <p>25. Системы поддержки принятия решений.</p> <p>26. Системы поддержки принятия стратегических решений.</p> <p>27. Типы информационных систем.</p> <p>28. Структура информационной системы.</p> <p>29. Информационное обеспечение информационной системы.</p> <p>30. Техническое обеспечение информационной системы.</p> <p>31. Математическое и программное обеспечение информационной системы.</p> <p>32. Организационное обеспечение информационной системы.</p> <p>33. Правовое обеспечение информационной системы.</p> <p>34. Классификация информационных систем по признаку структурированности задач.</p> <p>35. Виды информационных систем, используемых для решения частично структурированных задач.</p> <p>36. Информационные системы, разрабатывающие альтернативы решений.</p> <p>37. Классификация информационных систем по функциональному признаку и уровням управления.</p> <p>38. Функциональное назначение информационных систем.</p> <p>39. Информационные системы оперативного (операционного) уровня.</p> <p>40. Информационные системы специалистов.</p> <p>41. Информационные системы для менеджеров среднего звена.</p> <p>42. Стратегические информационные системы.</p> <p>43. Информационные системы в фирме.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>44. Классификация ИС по степени автоматизации.</p> <p>45. Информационно-поисковые системы.</p> <p>46. Классификация ИС по сфере применения.</p> <p>47. Классификация интегрированных информационных систем.</p> <p>48. Техническое обеспечение информационных технологий.</p> <p>49. Коммуникационное обеспечение ИТ.</p> <p>50. Средства оргтехники ИТ.</p> <p>51. HRM-система.</p> <p>52. Классификация HRM-систем.</p> <p>53. HRMS-системы.</p> <p>54. ERP-системы.</p> <p>55. Отечественные ERP-системы.</p> <p>56. Российский рынок автоматизированных систем управления персоналом.</p> <p>57. Система «Босс-Кадровик».</p> <p>58. Система «АиТ:Управление персоналом».</p> <p>59. Система «TRIM-Персонал».</p> <p>60. Система «Мотив».</p> <p>61. «Персонал Система».</p> <p>62. Система «Деловое досье. Персонал (ДДП)».</p> <p>63. «Галактика». Контур управления персоналом.</p> <p>64. Система персонального учета и анализа «Персонал».</p> <p>65. Автоматизированная система управления персоналом «Фараон».</p> <p>66. Система «Резюмакс».</p> <p>67. Автоматизированная система подбора персонала «Рекрутер».</p> <p>68. Система «СИГМА.УЧР».</p> <p>69. Система «Ogacle. Управление персоналом».</p> <p>70. «ИНЭК-Персонал».</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>71. Автоматизированная система управления персоналом EMD: Human Capital Management.</p> <p>72. Система «ПАРУС».</p> <p>73. Зарубежные системы управления персоналом.</p> <p>74. Рынок автоматизированных систем управления персоналом. Тенденции, перспективы развития.</p> <p>75. Основные тенденции развития рынка систем управления персоналом.</p> <p>76. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.</p> <p>77. Нормативно-методические документы.</p> <p>78. Стандартизация в области информационных технологий. Основные направления в области стандартизации информационных технологий.</p> <p>79. Мировые стандарты ИТ управления персоналом.</p> <p>80. Регламентация системы управления персоналом.</p> <p>81. Информационная безопасность организации.</p> <p>82. Критерии информационной безопасности.</p> <p>83. Стандарты в области информационной безопасности.</p> <p>84. Методы обеспечения информационной безопасности.</p> <p>85. Средства информационной безопасности.</p> <p>86. Автоматизированное рабочее место (АРМ).</p> <p>87. Современная концепция автоматизированных рабочих мест.</p> <p>88. Эффективность автоматизированного рабочего места.</p> <p>89. Требования, предъявляемые к АРМ.</p> <p>90. Стандарты эксплуатации АРМ.</p> <p>91. Принципы создания АРМ.</p> <p>92. Задачи, решаемые на АРМ.</p> <p>93. Классификация АРМ по функциональному признаку.</p> <p>94. Классификация АРМ по видам решаемых задач.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>95. Классификация АРМ по применению.</p> <p>96. АРМ кадровой службы. Структура. 97. Информационное обеспечение АРМ.</p> <p>98. Вычислительная сеть. Назначение. Классификация.</p> <p>99. Локальные вычислительные сети.</p> <p>100. Аппаратные компоненты локальной сети.</p> <p>101. Глобальная сеть Интернет. Основные характеристики.</p> <p>102. Адресация и маршрутизация в сети Интернет.</p> <p>103. Службы сети Интернет.</p> <p>104. Нейросетевые технологии.</p> <p>105. Назначение нейросети.</p> <p>106. Использование технологии искусственных нейронных сетей.</p> <p>107. Сферы применения нейросетей.</p> <p>108. Мультимедиа.</p> <p>109. Мультимедиа-технология. Мультимедийный продукт.</p> <p>110. Аппаратные средства мультимедиа.</p> <p>111. Программные средства мультимедиа.</p> <p>112. Структура мультимедийной технологии.</p> <p>113. Аудиоадаптер.</p> <p>114. Манипуляторы.</p> <p>115. Видеоадаптер.</p> <p>116. TV-тюнер.</p> <p>117. Фрейм – грабберы.</p> <p>118. Преобразователи VGA-TV.</p> <p>119. Мультимедиа-презентация.</p> <p>120. Интеллектуальные информационные технологии.</p> <p>121. Этапы развития информационных интеллектуальных технологий.</p> <p>122. Перспективы развития интеллектуальных информационных технологий.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>123. Системы поддержки принятия решений (СППР). 124. Аналитические системы СППР. 125. OLAP-системы. 126. Типы СППР. 127. Области применения СППР. 128. Эффективность. Основные показатели эффективности ИТ. 129. Вычисление эффективности ИТ. 130. Показатели экономической эффективности информационных технологий. 131. Расчет экономического эффекта при внедрении автоматизированных информационных технологий.</p>
ОПК-5.2	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<p>Итоговое задание. Необходимо сделать реферат-презентацию по какому-либо программному продукту предназначенному для автоматизации процессов управления кадрами. В презентации необходимо раскрыть такие вопросы: - название, производитель, тип продукта - на какого потребителя рассчитан - функциональные возможности (плюсы и минусы) - удобство пользования - насколько распространен на рынке (доля рынка), с какими аналогичными программами конкурирует - и т.п. информация важная для оценки программного продукта и принятия решения о приобретении.</p>
ОПК-5.3	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	<p>Тестовые задания</p> <p>Тест 1. Цель информатизации общества заключается в</p> <ol style="list-style-type: none"> а) 1 справедливом распределении материальных благ; б) 2 удовлетворении духовных потребностей человека; в) 3 максимальном удовлетворении информационных потребностей отдельных граждан, их групп, предприятий, организаций и т. д. за счет повсеместного внедрения компьютеров и средств коммуникаций <p>Тест 2. В каком законе отображается объективность процесса информатизации общества Варианты ответа: а) Закон убывающей доходности.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>б) Закон циклического развития общества. в) Закон “необходимого разнообразия”. г) Закон единства и борьбы противоположностей. Тест 3. Данные об объектах, событиях и процессах, это а) 1 содержимое баз знаний; б) 2 необработанные сообщения, отражающие отдельные факты, процессы, события; в) 3 предварительно обработанная информация; г) 4 сообщения, находящиеся в хранилищах данных. Тест 4. Информация это а) 1 сообщения, находящиеся в памяти компьютера; б) 2 сообщения, находящиеся в хранилищах данных; в) 3 предварительно обработанные данные, годные для принятия управленческих решений; г) 4 сообщения, зафиксированные на машинных носителях. Тест 5. Экономический показатель состоит из а) 1 реквизита-признака; б) 2 графических элементов; в) 3 арифметических выражений; г) 4 реквизита-основания и реквизита-признака; д) 5 реквизита-основания; е) 6 одного реквизита-основания и относящихся к нему реквизитов-признаков. Тест 6. Укажите правильную характеристику реквизита-основания экономического показателя а) Реквизит-основание определяет качественную сторону предмета или процесса. б) Реквизит-основание определяет количественную сторону предмета или процесса. в) Реквизит-основание определяет временную характеристику предмета или процесса. г) Реквизит-основание определяет связь между процессами.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Тест 7. Чем продиктована необходимость выделения из управленческих документов экономических показателей в процессе постановки задачи</p> <p>а) 1 для идентификации структурных подразделений, генерирующих управленческие документы; б) 2 стремлением к правильной формализации расчетов и выполнения логических операций;</p> <p>в) 3 необходимостью защиты информации.</p> <p>Тест 8. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»</p> <p>а) Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.</p> <p>б) Информационная система – это организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).</p> <p>в) Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;</p> <p>г) Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.</p> <p>Тест 9. Укажите правильное определение информационного бизнеса:</p> <p>а) Информационный бизнес – это производство и торговля компьютерами.</p> <p>б) Информационный бизнес – это предоставление инфокоммуникационных услуг.</p> <p>в) Информационный бизнес - это производство, торговля и предоставление информационных продуктов и услуг.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>г) Информационный бизнес – это торговля программными продуктами. Тест 10. Укажите правильное определение информационного рынка:</p> <p>а) Под информационным рынком понимается множество производителей, предлагающих инфокоммуникационные услуги.</p> <p>б) Под информационным рынком понимается множество субъектов, поставляющих средства вычислительной техники.</p> <p>в) Под информационным рынком понимается сеть торговых предприятий, реализующих программное обеспечение.</p> <p>г) Под информационным рынком понимается совокупность хозяйствующих субъектов, предлагающих покупателям компьютеры, средства коммуникаций, программное обеспечение, информационные и консалтинговые услуги, а также сервисное обслуживание технических и программных средств.</p>
Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР		
ОПК-5.1	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач	<p>При выполнении ВКР студент должен продемонстрировать знания и умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – самостоятельно ставить творческую задачу, оценивать ее актуальность и социальную значимость; – выдвигать научную (рабочую) гипотезу; – собирать и обрабатывать информацию по теме выпускной квалификационной работы; – изучать и критически анализировать полученные материалы; – глубоко и всесторонне исследовать выявленную проблему; – выработать, описывать и профессионально аргументировать свой вариант решения рассматриваемой проблемы (свою творческую позицию); – формулировать логически обоснованные выводы, предложения, рекомендации по внедрению полученных результатов в практику. <p>ВКР может и, должна представлять собой дальнейшее развитие и углубление ранее выполненных курсовых работ (проектов), в которых, как правило, рассматриваются более узкие вопросы и решение которых носит преимущественно учебно-познавательный характер, с элементами научного исследования.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ОПК-5.2	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<p>Составление программы исследования - это изложение и обоснование логики и методов научного исследования.</p> <p>Программа исследования включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формулировку и обоснование научной проблемы; • определение цели и задач; • указание объекта и предмета исследования; • логический анализ основных понятий на основе структурно-семантического анализа темы; • определение обследуемой совокупности объектов; • выбор методов и разработку методики сбора и обработки исходной информации. <p>Сбор исходных эмпирических данных, обработка и анализ полученной информации определяются программой конкретного исследования. Подготовку и оформление текстовой части, графического материала ВКР, презентации к защите осуществляют в соответствии с требованиями разделов настоящих материалов.</p>
ОПК-5.3	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	<p>При защите выпускных квалификационных работ, использовать информационные технологии, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</p> <p>Информационные технологии – это совокупность методов, способов, приемов и средств обработки документированной информации, включая прикладные программные средства и регламентированный порядок их применения.</p> <p>При подготовке использовать следующие информационные технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предэкзаменационное консультирование с применением слайд-презентаций; – электронный курс лекций в рамках предэкзаменационного консультирования; – демонстрация графических объектов, видео- и аудиоматериалов; <p>Офисные программы: Windows, Microsoft Office 2007, Adobe Reader 11.0; Специализированные программы: Microsoft Project 2007, Media Player Classic; программы для работы в Интернете: Skype, MozillaFirefox, GoogleChrome.</p> <ul style="list-style-type: none"> – программно-аппаратный комплекс для проверки текстовых документов на наличие заимствований из открытых источников интернет «Антиплагиат» или аналоги перечисленных программ со схожим функционалом.
Учебная - научно-исследовательская работа		

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ОПК-1 – Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях		
ОПК-1.1	Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в области управления персоналом	Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в области управления персоналом
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ОПК-1.3	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ОПК-2– Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;		
ОПК-2.1	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, методами комплексного анализа	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, методами комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации, принципами разработки методов комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	современных проблем управления персоналом в организации, принципами разработки методов комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации	
ОПК-2.2	Разрабатывает и применяет методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Разрабатывает и применяет методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ОПК-2.3	Адаптирует продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Адаптирует продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.		
ОПК-5.1	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач
ОПК-5.2	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом
ОПК-5.3	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
ПК-1 – Способен формировать бюджет на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
Бюджетирование управления персоналом		
ПК-1.1	Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	<p style="text-align: center;">Перечень вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и задачи дисциплины «Расходы на персонал, их бюджетирование». 2. Что такое бюджетирование? 3. Каковы основные цели и задачи бюджетирования? 4. Каковы основные особенности бюджетирования как управленческой технологии? 5. На какие группы можно разделить бюджеты, применяемые в финансовом планировании? 6. Чем отличаются бюджеты от смет? 7. Каковы основные группы затрат на персонал? 8. Что такое регламент составления бюджета? 9. Какие методы анализа исполнения бюджета можно использовать? 10. Чем отличается внутренний контроль персонала от внешнего? 11. Какие виды контроля персонала используются в организации? 12. Какими основными показателями оцениваются результаты труда персонала? 13. Что включает в себя система трудовых показателей? 14. Как осуществляются анализ и оценка выполняемой работы? Какую роль они играют в управлении персоналом? 15. Какие основные показатели следует применять для оценки эффективности кадровой политики? Как оцениваются конечные результаты деятельности предприятия? 16. В чем заключаются нетрадиционные способы оценки персонала? Что они предусматривают? 17. От каких факторов зависит выбор метода аттестации сотрудников? Как можно учитывать стратегические цели развития персонала? 18. Какие международные статистические показатели используются на современных фирмах для определения расходов на содержание персонала? 19. Что входит в затраты на оплату труда персонала?

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>20. Дайте определение основных и дополнительных расходов на персонал организации.</p> <p>21. Что такое "кадровая работа" в организации и каковы ее основные направления?</p> <p>22. Если вы уделяете внимание перспективе развития вашей фирмы или хотите добиться еще большего ее процветания, то какое место в вашей стратегии заняли персонал и кадровая политика?</p> <p>23. С какими проблемами в области кадровой политики больше сталкиваются организации: с внешними или с внутренними? И почему?</p> <p>24. Какие статьи затрат необходимо учитывать при планировании расходов на персонал?</p> <p>25. Какие показатели характеризуют издержки на содержание персонала? Как они рассчитываются?</p> <p>26. В чем различие между прямыми и косвенными затратами?</p> <p>27. Что включает в себя регламент составления бюджета?</p> <p>28. Назовите основные части бюджетного цикла.</p> <p>29. Назовите этапы разработки бюджета затрат на содержание персонала.</p> <p>30. Расскажите какой документ, содержит общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам.</p> <p>31. Назовите основные направления финансового плана.</p> <p>32. Какие основные составляющие элементы текущего(операционного)бюджета вы знаете?</p> <p>33. Назовите основные цели и задачи составления бюджетов.</p> <p>34. Что собой представляет постоянный контроль затрат?</p> <p>35. Что собой представляет периодический контроль затрат? 36. Что собой представляет анализ исполнения бюджета?</p> <p>37. Назовите методики анализа исполнения бюджета.</p> <p>38. Кто в организации проводит детальный анализ бюджетов?</p> <p>39. Что собой представляют защищенные статьи расходов?</p> <p>40. В каком случае необходимо провести дополнительное исследование для</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства											
		<p>корректировки базы данных или вообще пересмотреть метод формирования бюджета?</p> <p>41. Приведите примеры методики анализа исполнения бюджета.</p> <p>42. Что включает в себя функциональный (процессный) бюджет службы персонала (СП) как составная часть бюджета управленческих расходов?</p> <p>43. По каким направлениям деятельности часто составляются бюджеты?</p> <p>44. Что включает в себя бюджет расходов на персонал?</p> <p>45. Что включает в себя этап свода проектов форматов кадрового планирования?</p> <p>46. Приведите примеры форматов сбора кадровой информации.</p> <p>47. Какие методы вы знаете по составлению бюджета?</p> <p>48. Какой регламент составления бюджета вы знаете?</p> <p>49. Дайте характеристику этапу разработки форматов кадрового планирования и технологии бюджетирования.</p> <p>50. Классификация затрат на персонал.</p> <p>51. Функции бюджетирования затрат на персонал.</p> <p>52. Назовите нормируемые затраты для службы управления персоналом.</p> <p>53. Три основных этапа бюджетного цикла.</p> <p>54. Четыре стадии процесса бюджетирования.</p> <p>55. Что представляет собой бизнес-план компании по персоналу?</p> <p>56. Оперативный контроллинг персонала.</p> <p>57. Виды операционных бюджетов. 58. Основные принципы система бюджетирования.</p> <p>59. Достоинства система бюджетирования.</p> <p>60. Недостатки система бюджетирования.</p> <p>61. Методы снижения расходов по содержанию персонала.</p>											
ПК-1.2	Определяет показатели эффективности работы персонала организации	<p>ЗАДАЧА 1 Работник организации, выполнявший интернациональный долг в Республике Афганистан, в текущем налоговом периоде имел следующие доходы</p> <table border="1" data-bbox="819 1380 2049 1447"> <thead> <tr> <th data-bbox="819 1380 1429 1412">Виды доходов</th> <th data-bbox="1429 1380 1635 1412">Январь, руб.</th> <th data-bbox="1635 1380 1841 1412">Февраль, руб.</th> <th data-bbox="1841 1380 2049 1412">Март, руб.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="819 1412 1429 1447"></td> <td data-bbox="1429 1412 1635 1447"></td> <td data-bbox="1635 1412 1841 1447"></td> <td data-bbox="1841 1412 2049 1447"></td> </tr> </tbody> </table>				Виды доходов	Январь, руб.	Февраль, руб.	Март, руб.				
Виды доходов	Январь, руб.	Февраль, руб.	Март, руб.										

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства			
		1. Заработная плата	6300	8200	7500
		2. Единовременная материальная помощь в связи со смертью члена его семьи	5000	-	-
		3. Пособие по временной нетрудоспособности	600	2400	-
		4. Стоимость подарка	500	1900	1600
		5. Материальная помощь	-	800	1500
		<p>Состав семьи: работающая жена и двое детей в возрасте 22 и 23 года, один из которых является студентом дневной формы обучения.</p> <p>Необходимо определить:</p> <ol style="list-style-type: none"> суммы стандартных налоговых вычетов в каждом месяце; виды затрат понесенные организацией. <p>ЗАДАЧА 2 На основе приведенных ниже данных необходимо рассчитать:</p> <ol style="list-style-type: none"> среднюю заработную плату на 1-го работника и темп ее роста (прироста); структуру доходов работника, в процентах; сделать выводы и графически изобразить уровень доходов. <p>Исходные данные:</p>			
		Показатели	Отчетный период	Плановый период	
		1. Средства, направляемые на оплату труда – всего, руб., в том числе: - ФОТ - фонд потребления	342213	618320	
		2. Численность работников, чел.	23	30	
ПК-1.3	Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом	<p>Темы аналитической работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> Основные цели и задачи бюджетирования в организации. Методы снижения расходов по содержанию персонала Бизнес план организации. 			

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		4. Классификация затрат на персонал. 5. Функции бюджетирования затрат на персонал. 6. Основные группы затрат на персонал. 7. Статьи затрат учитываемые при планировании расходов на персонал. 8. Основные группы затрат на персонал Аналитическая работа включает в себя графическую часть и расчетно-пояснительную записку.
Кадровый консалтинг и аудит		
ПК-1.1	Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	Перечень вопросов к зачету <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и содержание кадрового консалтинга 2. Цели, задачи и функции кадрового консалтинга 3. Современные направления кадрового консалтинга 4. Методы кадрового консалтинга 5. Становление и развитие кадрового консалтинга как сферы практической деятельности в России и за рубежом 6. Международная классификация консультационных услуг 7. Российская классификация консультационных услуг 8. Виды консультационных услуг 9. Становление и развитие управленческого консалтинга 10. Виды управленческого консалтинга 11. Консультирование в области общего и стратегического управления организацией 12. Консультирование по вопросам повышения производительности и эффективности 13. Реструктуризация компаний: общая характеристика феномена 14. Виды реструктуризаций организаций: слияния, поглощения, сетевые объединения 15. Преобразования организационных структур и связанные с ними кадровые вопросы 16. Понятие и содержание аутсорсинга 17. Инсорсинг, его назначение

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>18. Кадровое консультирование по подбору персонала</p> <p>19. Кадровое консультирование по мотивации персонала</p> <p>20. Кадровое консультирование по управлению персоналом в условиях кризиса предприятия</p> <p>21. Основные технологии кадрового консалтинга: реинжиниринг бизнеспроцессов, бенчмаркинг, концепция «Шесть сигм», метод Mc Kinsey, метод всеобщего управления качеством</p> <p>22. Основные этапы кадрового консультирования: подготовка к консультированию, диагностика проблемы, планирование действий, внедрение изменений</p> <p>23. Кадровый аудит: понятие и сущность</p> <p>24. Основные технологии и методы кадрового аудита</p> <p>25. Опыт кадрового аудирования в России и за рубежом</p> <p>26. Правовые основы аудиторской деятельности</p> <p>27. Понятие обязательного аудита</p> <p>28. Процедура аттестации аудиторов</p> <p>29. Лицензирование аудиторской деятельности</p> <p>30. Стандарты аудиторской деятельности</p> <p>31. Виды аудиторских услуг</p> <p>32. Управленческий аудит</p> <p>33. Сопутствующие виды аудиторских услуг</p> <p>34. Аудиторская проверка</p> <p>35. Аудиторские доказательства</p> <p>36. Аудиторская выборка</p> <p>37. Аудиторское заключение</p> <p>38. Контроль качества аудита</p> <p>39. Аудит персонала в системе управления персоналом организации</p> <p>40. Аудит рабочих мест</p> <p>41. Аудит найма</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		42. Аудит увольнений 43. Аудит заработной платы 44. Аудит условий и безопасности труда 45. Аудит служб управления персоналом 43. Методические рекомендации по организации СРС
ПК-1.2	Определяет показатели эффективности работы персонала организации	Тестовые задания 1. Управленческое консультирование предполагает: а) оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе; б) постоянное сотрудничество с клиентом; в) аудит деятельности клиента; г) управление клиентом 2. К консалтингу следует относиться: а) как к искусству; б) как к науке; в) как к ремеслу; г) как к помощи, оказываемой профессионалами. 3. Могут ли консультанты или другие сотрудники консультационной компании приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами? а) да; б) нет; в) возможно; г) иногда. 4. Под «смежными» по отношению к услугам по управленческому консультированию понимают услуги: а) предоставляемые фирмами-конкурентами, отличные от услуг данной консультационной компании; б) граница между которыми и услугами по управленческому консультированию

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>размыта и нельзя точно установить, относятся эти услуги к управленческим или нет;</p> <p>в) по сопровождению деятельности компании-клиента после оказания услуг по управленческому консультированию;</p> <p>г) оказываемые перед началом реализации консультационного проекта.</p> <p>5. Консультационные услуги оказываются в следующих формах:</p> <p>а) разовые консультации, отчеты, обзоры;</p> <p>б) отчеты, репрезентации, проекты; в) справки, проекты, программы;</p> <p>г) разовые консультации, проекты, обзоры.</p> <p>6. Предметом консультирования являются:</p> <p>а) Экономика.</p> <p>б) Управление.</p> <p>в) Экономика и управление.</p> <p>г) Методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.</p> <p>7. Внешние консультанты – это:</p> <p>а) Независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора.</p> <p>б) Специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации.</p> <p>в) Ни один из ответов не является верным.</p> <p>8. Что представляют собой экспертное, процессное и обучающее консультирование?</p> <p>а) Предмет консультирования.</p> <p>б) Цель консультирования.</p> <p>в) Виды консультирования.</p> <p>9. Основным недостатком внутреннего консультирования является:</p> <p>а) Консультанты не имеют опыта работы в других организациях.</p> <p>б) Наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>организации.</p> <p>в) Подчинение внутренних консультантов внешним.</p> <p>10. К методам обеспечения взаимодействия с клиентом во время процессного консультирования относятся:</p> <p>а) Организационная диагностика.</p> <p>б) Организационная культура.</p> <p>в) Организационные интервенции.</p> <p>11. К методам обучающего консультирования относятся:</p> <p>а) Метод SWOT-анализа.</p> <p>б) Проведение деловых имитационных игр, тренингов, ситуационных кейсов для сотрудников компании-клиента.</p> <p>в) Рекламная кампания по распространению учебной литературы по менеджменту, экономике и маркетингу среди сотрудников компании-клиента.</p> <p>12. Обучающее консультирование предполагает:</p> <p>а) Обучение сотрудников компании-клиента новым методам работы в изменившихся условиях функционирования организации.</p> <p>б) Обучение сотрудников компании-клиента методам консультирования, ознакомление их с основными методиками работы с себе подобными.</p> <p>в) Написание консультантом серии учебных пособий на примере компании-клиента.</p> <p>13. Консалтинг</p> <p>А) совет, рекомендация, анализ, оценка, прогноз, справка и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента.</p> <p>Б) вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента</p> <p>В) ограниченный во времени целенаправленный комплекс мероприятий, предпринимаемый консультантом на установленных договором условиях, для разрешения</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>проблем клиента.</p> <p>Г) решение совокупности проблем, связанных с организацией управления сложными системами в различных сферах деятельности</p> <p>14. На какой стадии консультационного проекта осуществляется диагностика?</p> <p>А) предконтрактная</p> <p>Б) контрактная</p> <p>В) послеконтрактная</p> <p>Г) на предконтрактной и контрактной</p> <p>15. Для управленческого консультирования НЕ характерно</p> <p>А) недопущение участия персонала организации-клиента в процессе диагностики и принятия решения</p> <p>Б) профессиональная помощь руководящим работникам</p> <p>В) независимость службы консультирования — никто не может влиять на консультанта по управлению, используя свою власть</p> <p>Г) совещательная служба, ибо задача управленческого консультирования – дать правильный совет нужному лицу в нужное время, а клиенты должны уметь принять совет и реализовать его</p> <p>16. Деловые услуги</p> <p>А) совет, рекомендация, анализ, оценка, прогноз, справка и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента</p> <p>Б) услуги по консультированию клиента в области управления бизнесом</p> <p>В) вид деятельности, осуществляющий макро- и микроэкономическое регулирование и поддержание оптимальных пропорций экономики</p> <p>Г) совместная деятельность клиента и профессиональных бизнес-консультантов по вопросам развития бизнес-единиц</p> <p>17. Для предконтрактной стадии консультирования НЕ свойственно</p> <p>А) определение наличия проблемы и её сути</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Б) диагностика предприятия на предмет выявления скрытых проблем В составление технического задания</p> <p>Г) заключение контракта</p> <p>18. Документ, в котором определены наиболее важные положения будущего консультационного проекта и желаемый результат</p> <p>А) приглашение организации (потенциального клиента) к участию в проекте (в конкурсе)</p> <p>Б) техническое задание</p> <p>В) консультационное предложение консалтинговой фирмы клиента</p> <p>Г) договор на оказание консультационных услуг</p> <p>19. В случаях, когда программа работ ясна еще до подписания договора и имеет целью обеспечить плавный и безболезненный процесс внедрения с учетом существующего положения, заключается</p> <p>А) абонементный договор</p> <p>Б) договор на разовую консультацию</p> <p>В) договор на составление проекта</p> <p>Г) договор по внедрению</p> <p>20. В условиях сопротивления персонала организации-клиента изменениям консультанту часто приходится играть роль</p> <p>22 А посредника</p> <p>Б) стратега</p> <p>В) инструктора</p> <p>Г) пропагандиста</p> <p>21. В рамках проектной модели консультирования клиент участвует</p> <p>А на всех этапах</p> <p>Б) на этапе определения проблемы</p> <p>В) на этапе разработки рекомендаций</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Г) на этапе внедрения рекомендаций</p> <p>22. Модель построения отношений между клиентской организацией и консультационной фирмой, которая базируется на роли консультантов как катализаторов изменений, осуществляемых при непосредственном участии персонала клиентской организации – это</p> <p>А) консультирование экспертное Б) консультирование проектное В) консультирование процессное Г) консультирование обучающее</p> <p>23. На величину гонорара консалтинговой фирмы НЕ влияет</p> <p>А) национальная принадлежность фирмы Б) специфика клиентской организации и её территориальное расположение В) срочность и комплексность услуги Г) нет верного ответа (влияют все факторы)</p> <p>24. Ассоциация консультантов — это</p> <p>А) добровольное объединение, основанное на членстве, цель которого – пропаганда норм консультационной деятельности и создание рынка консультационных услуг Б) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующих договоров В) объединение профессиональных консультантов, чьей целью является оценка компетентности консультантов и консалтинговых фирм и выдача соответствующих лицензий на право осуществления консалтинговой деятельности Г) одна из форм организации бизнеса в современной экономике, практика, помогающая компаниям решить проблемы функционирования и развития</p> <p>25. Процесс консультирования:</p> <p>а) совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации; б) процесс ведения переговоров консультанта и клиента о необходимом</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>сотрудничестве;</p> <p>в) вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции управления и человеческого фактора;</p> <p>г) совместная деятельность трех партнеров: консультанта, дилера, клиента.</p> <p>26. Объектами консультирования могут являться:</p> <p>а) частные и государственные предприятия;</p> <p>б) зарубежная консультационная организация;</p> <p>в) отечественная консультационная организация;</p> <p>г) ассоциация консультантов.</p> <p>27. Отличительной чертой консультанта от менеджера отличает:</p> <p>а) широкий кругозор;</p> <p>б) ораторские навыки;</p> <p>в) независимый взгляд на компанию со стороны;</p> <p>г) умение принимать решения.</p> <p>28. Одиночный консультант - это:</p> <p>а) консультант без образования юридического лица;</p> <p>б) одинокий человек;</p> <p>в) индивидуалист;</p> <p>г) консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку.</p> <p>29. Основным фактором производства консультационных услуг является:</p> <p>а) интеллектуальный капитал;</p> <p>б) ораторское искусство;</p> <p>в) гибкость и легкая адаптивность;</p> <p>г) знание иностранных языков.</p> <p>30. Сколько стадий входит в процесс консультирования?</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>а) 3; б) 5; в) 2; г) 4.</p> <p>31. Сколько этапов входит в процесс консультирования? а) 5; б) 3; в) 4; г) 2.</p> <p>32. В фазу процесса консультирования «Диагноз» входят: а) первый контакт с клиентом; б) обучение клиента; в) детальное изучение проблемы; г) выработка решения.</p> <p>33. В фазу процесса консультирования «Внедрение» входят: а) планирование задания; б) оценка альтернативных вариантов; в) корректировка предложений; г) обучение клиента.</p> <p>34. В фазу процесса консультирования «Планирование действий» входят: а) предложения клиенту относительно задания; б) оценка альтернативных вариантов; в) корректировка предложений; г) выработка решений.</p> <p>35. Клиент обязательно участвует в следующих видах деятельности по консультированию: а) сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта; б) интервьюирование вышестоящих органов о состоянии компании при диагностике</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> в) обучение консультанта в процессе консультирования; г) подготовка консультационного отчета. <p>36. Где могут работать внешние консультанты?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) в консультирующей организации; б) в организации-клиенте; в) в научно-исследовательском институте; г) в ассоциации консультантов. <p>37. Необходим ли контроль клиента за работой консультанта и способствует ли он эффективности сотрудничества!</p> <ul style="list-style-type: none"> а) да; б) нет; в) не всегда; <p>38. В каком отношении друг к другу могут находиться внешние и внутренние консультанты?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) соподчинения; б) сотрудничества; в) ни в каком; <p>39. Что такое процессное консультирование?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) самостоятельная работа консультанта; б) процесс написания консультантом итогового отчета; в) взаимодействие консультанта с клиентом в процессе решения экономических и управленческих задач; г) самостоятельная работа клиента. <p>40. Процессное консультирование исходит из преимуществ работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) в команде на основе доверительных отношений; б) в одиночку без вмешательства со стороны клиента;

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>в) с открытым обменом мнениями о проблеме;</p> <p>г) в результате которой компания-клиент получает сиюминутный результат.</p> <p>41. К методам обеспечения взаимодействия с клиентом во время процессного консультирования относятся:</p> <p>а) организационная диагностика;</p> <p>б) организационная культура;</p> <p>в) организационные интервенции;</p> <p>г) организационное поведение.</p> <p>42. К методам обучающего консультирования относятся:</p> <p>а) метод SWOT-анализа;</p> <p>б) проведение деловых имитационных игр, тренингов, ситуационных кейсов для сотрудников компании-клиента;</p> <p>в) рекламная кампания по распространению учебной литературы по менеджменту, экономике и маркетингу среди сотрудников компании-клиента;</p> <p>г) экспертная оценка.</p> <p>43. Выберите, какие из перечисленных ролей может играть консультант:</p> <p>а) эксперт;</p> <p>б) начальник;</p> <p>в) агитатор;</p> <p>г) помощник;</p> <p>д) преподаватель;</p> <p>е) ученик;</p> <p>ж) подчиненный;</p> <p>з) посредник;</p> <p>и) стратег.</p> <p>44. На вопрос «Что делать?» отвечают консультанты, играющие роль:</p> <p>а) экспертную;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>б) процессную;</p> <p>45. При окончательном выборе консультанта клиентом учитываются:</p> <p>а) стоимость оказываемых услуг;</p> <p>б) технические (содержательные) предложения консультантов;</p> <p>в) наличие у консультирующей организации оборудованного офиса, предоставляющего благоприятные условия для выполнения консультационного проекта;</p> <p>г) имидж консультанта.</p> <p>46. Оплата оказания консультационных услуг консультантом клиенту осуществляется на основании:</p> <p>а) договора;</p> <p>б) устного соглашения между консультантом и клиентом;</p> <p>в) общегосударственного прейскуранта цен на консультационные услуги;</p> <p>г) результата.</p> <p>47. Фиксированная оплата - это:</p> <p>а) оплата, основанная на ценах аналогичных проектов данной или другой консультационной компании;</p> <p>б) оплата, определяемая как процент от стоимости объекта консультирования и результата консультирования; в) оплата определенного количества времени, независимо от того, сколько времени на работу закачивает консультант;</p> <p>г) законодательно зафиксированная оплата.</p> <p>48. Оплата работы консультанта включает:</p> <p>а) затраты на аренду помещений;</p> <p>б) затраты на управленческий и технический персонал; в) прибыль консультационной компании;</p> <p>г) налоги;</p> <p>д) затраты на оборудование.</p> <p>49. Иностраные консультационные компании, работающие в России, устанавливают</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>цены:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) на уровне, принятом в их странах; б) на уровне, определяемом путем наведения информации о финансовом состоянии клиента; в) на уровне средних цен российских консультационных компаний; г) по-разному. <p>50. Может ли договор на оказание консультационных услуг содержать частичную предоплату?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) да; б) нет; в) в определенных договорах; <p>51. Эффективность консультационных услуг определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) объемом затрачиваемых средств в процессе консультирования; б) рассчитываемым экономическим эффектом, полученным в результате внедрения рекомендаций консультанта в компании-клиенте; в) выявлением реальных положительных изменений в компании - клиенте; г) желанием консультанта.
ПК-1.3	Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом	<p>Аналитическая задача 1. Раскройте основные задачи деятельности и обязанности менеджера по персоналу на предприятии (организации) и его роль в управленческом консалтинге</p> <p>Аналитическая задача 2. Охарактеризуйте дискуссионные точки зрения по вопросам сущности и функций управленческого консультирования и аудита</p> <p>Аналитическая задача 3. Охарактеризуйте дискуссионные точки зрения по вопросам необходимости проведения кадрового консалтинга и аудита</p>
Стратегическое управление персоналом		
ПК-1.1	Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	<p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ul style="list-style-type: none"> 11. Виды, характеристика и разработка корпоративных стратегий организации. 12. Виды, характеристика и разработка деловых стратегий организации.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>13. Разработка стратегий функциональных подсистем. 14. Разработка стратегического плана организации. 15. Реализация стратегии и стратегические изменения. 16. Эффективность стратегического управления. 17. Особенности и практика использования стратегического управления персоналом на примерах предприятий и организаций. 18. Роль службы управления персоналом в стратегическом управлении организации. 19. Элементы стратегического управления.</p>
ПК-1.2	<p>Определяет показатели эффективности работы персонала организации</p>	<p><i>Примерные практические задания для зачета</i> <i>Практическое задание 1.3</i> «<i>Определение требований к кандидатам. Составление резюме</i>» <i>Описание ситуации</i> Молодой специалист, закончивший вуз по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля, в объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю. <i>Постановка задачи</i> Составьте свое резюме на замещение должности менеджера по персоналу. <i>Методические указания</i> Резюме (в переводе с латинского означает «жизнеописание») - информация о себе, представляемая работодателем. По тому, как составлено резюме, уже можно составить предварительное мнение о кандидате. Удачное резюме может стать поводом для интервью, т.е. личной встречи с работодателем или его представителем. Резюме должно соответствовать определенным требованиям: без длинных предложений, пассивных форм. Главная цель резюме - продемонстрировать работодателю не то, что интересует вас как кандидата на работу, какова ваша личная цель или что вы хотите получить, а то, насколько вы, именно вы, можете быть полезны организации, почему именно вы лучше других кандидатов подходите для замещения объявленной конкурсной вакантной должности. При этом главное, что вы предлагаете именно выгодную для организации сделку, продавая свои способности,</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>свой опыт, свои знания, свое время.</p> <p>Резюме открывается фамилией, именем и отчеством кандидата. Далее следуют персональные данные: гражданство, дата и место рождения, возраст и, главное, домашний адрес, телефоны для связи, возможно, адрес электронной почты или собственного сайта в Интернете.</p> <p>Кандидат должен ясно и четко сформулировать свою цель, какую работу он ищет, на какую должность он претендует.</p> <p>Последующие разделы: опыт работы или трудовая деятельность, образование, звания и награды - должны подтверждать заявленные притязания кандидата на замещение именно рассматриваемой должности. Данные о трудовой деятельности принято располагать в обратном хронологическом порядке. Особенно важно отразить в этой части резюме основные выполняемые функции, достижения и успехи. Четкость отражения выполняемых функций и конкретность достижений - вот основные черты этих разделов. Также следует указать: программное обеспечение, иностранные языки, которым Вы владеете и уровень их знания; наличие водительских прав; общественную деятельность, которой Вы занимаетесь.</p> <p>В заключение кандидаты перечисляют дополнительные навыки, дают некоторую личную информацию о чертах своего характера, отражают свои увлечения (хобби).</p> <p>Примерная форма резюме:</p> <p>Образец 1 Иванов Иван Иванович Адрес: г. Киев, ул. Горького д. 123 кв. 321 Телефон: дом. 765-43-21 (20:00-23:00), 80684444444 Дата и место рождения: 23 марта 1977, г. Харьков Семейное положение: женат, сын.</p> <p>Опыт работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> С 31 марта 2003 года по данный момент, в ООО «Рога и Копыта» г. Киев (Рекламное агентство) на должности IT-maneger более 50 компьютеров Windows 95/98/2000/XP, несколько серверов Windosw NT 4/ несколько серверов Windows 2000 Server / несколько Linuxserver (Apache, FTP, Postfix, Spamassassin, antivirus (Clam), iptables, и т.д.), удалённые сервера, так же в мои обязанности входит вся сеть (прокладка и обслуживание), телефонная сеть (прокладка, обслуживание внутренних и городских телефонов, мини АТС Panasonic 1238 подключение,

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>настройка, обслуживание), Интернет (все взаимоотношения с провайдером по прокладке и поддержки НС), покупка, сборка, определение неисправности, ремонт компьютеров, взаимоотношение с фирмами предоставляющими услуги по заправке картриджей, обслуживание и небольшой ремонт оргтехники и периферии, учёт компьютерной и офисной техники.</p> <ul style="list-style-type: none"> • С 1 декабря 2000 года по март 2003, работал в ООО «СтримС» г. Киев (разработка программного обеспечения) на должности системный администратор / программист (сеть (витая пара) более 40 компьютеров Windows 98/NT4/2000/XP, серверы Windows NT4 / 2000 / Linux, база данных Oracle 8i, почтовый сервер, WEB, выделенные линии, маршрутизатор Cisco 1720, ip телефония, мини АТС Panasonic 308, программирование SQL, JAVA) • С октября 2000 года работал на заводе «АвтоТрактор» г. Харьков на должности инженер-программист (программирование микроконтроллеров PIC фирмы Microchip); • С сентября 1999 года, работал в ИКА «Оику» и ЧП «Сатик» г. Александрия (продажа, модернизация, ремонт компьютерной и офисной техники) на должности начальника тех. отдела; <p>Образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Харьковский национальный университет радиоэлектроники», специальность «Компьютерные интеллектуальные системы и сети» (Закончил в 2002). • «Харьковский индустриальный техникум», диплом математик техник программист (Закончил в 1996); <p>Дополнительные сведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ответственный, энергичный, общительный, собран и целеустремлён, легко обучаюсь новому; • Моё хобби – всё, что связано с компьютерами; • Английский – технический. <p>Образец 2 Практическое задание 1.4 Иванов Иван Владимирович 1977г.р. тел: (044) 3333333, (050) 8888888</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>E-Mail: big.mir@big.mir</p> <p>Ищу вакансию</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) руководителя группы разработчиков; 2) разработчика программно-аппаратных комплексов и систем; 3) разработчика, наладчика РЭА; 4) системного администратора; 5) инженера-конструктора, технолога на механосборочное производство. <p>Стаж работы</p> <p>Внештатно - Bystronic (Швейцария) - монтаж и настройка листогибочных прессов и машин для лазерного раскроя листового металла, обучение персонала, гарантийное и послегарантийное обслуживание (по СНГ).</p> <p>С 09.2000 по сей час - ООО Энеркон г.Киев - Системный инженер Разработка узлов и систем телеконтроля и телеуправления. Разработка и руководство проектами. Клиентами разработанных систем являются предприятия коммунальной, нефтетранспортной, химической, металлургической, ядерной промышленности и др.</p> <p>С 09.1998 по 09.2000 - АО завод "Автоштамп" - Инженер-технолог лазерной резки листового металла.</p> <p>Создание разверток деталей и технологический контроль изготовления программ для лазерной резки листового металла станком BySprint 1800/3015 фирмы Bystronic (Швейцария). Обслуживание станков от Haemmerle, Beyeler, Bystronic.</p> <p>С 02.1998 по 09.1998 - АО завод "Автоштамп" - Техник-программист. Создание управляющих программ для BySprint 1800/3015, а также администрирование участка лазерной резки.</p> <p>С 1997 по 02.1998 - СКБ "Микроконт" – Программист. Разработка программ управления бетонными заводами, заводами сухих смесей и др.</p> <p>С 1995 по 1996 - Телестудия "НТА" г. Александрия - Оператор монтажа и эфира. Видеосъемки, монтаж. Работа в полевых условиях. Компьютерный монтаж.</p> <p>С 1994 по 1995 - АО "Аркад" - Наладчик. Сборка, наладка и ремонт ПК. Установка и монтаж сетей "под ключ".</p> <p>Образование</p> <p>С 1991 по 1996 - Александрийский Индустриальный Техникум.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Математик- программист. С 1996 по 2002 - Кременчужский Государственный Политехнический Университет. Электропривод и автоматизация технологических процессов.</p> <p>О себе Длительное время работаю в области разработки и внедрения информационных и машиностроительных технологий. Имею большой опыт в проектировании и внедрении систем автоматизации. Хорошее знание номенклатуры рынка IT и современной элементной базы. Из личных качеств хотелось бы отметить ответственность и целеустремленность. Требователен к подчиненным. Неконфликтен.</p> <p>Администрирование компьютерных сетей и их монтаж.(Novell, NT, 2000, 9x). Всестороннее знание ПК software и hardware. Разработка микроконтроллеров на Z80, 8085, 8252, PIC X, AT89 X, AT90 X, IPC@CHIP. Программирование на Pascal, Delphi, Assembler, C. Работа с OrCad, P-Cad, PCAD-2001(Accel EDA), CorelDraw!, Visio и др. Не чуждо машиностроение. Разработка чертежей в Компас-график, AutoCad-2000. Разработка и изготовление металлоконструкций различной степени сложности. Работа с видеосъёмочным и видеомонтажным оборудованием. Хорошее знание английского языка (в основном технического).</p> <p>Интересы / хобби Основные области интересов: микроконтроллеры, сети, PC периферия, фантастическая литература, музыка и велотехника.</p> <p>P.S. Имею личную лабораторную базу (серьезную). Возможна телеработа или работа по контракту.</p> <p>Практическое задание 2.1 По итогам работы за год компания выделила для стимулирования бригады наладчиков 50 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (каждому по 10 тысяч), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Как бы вы разделили эту сумму, и какие еще методы стимулирования применили бы, учитывая состав бригады?</p> <p>Состав бригады: 1.Петр, самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, современной</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>музыкой. Профессию выбрал случайно в отношении карьеры не определился. Порученные работы старается выполнять хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.</p> <p>2.Андрей, молодой рабочий, 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы сделать карьеру, достичь целей. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка труда высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель- стать вице-президентом компании, а в ближайшей перспективе – бригадиром.</p> <p>3.Анатолий, рабочий 40 лет. Семья, двое детей – студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, также как и к карьере. Преимущество отдает материальному стимулированию, так как оплачивает учебу детей и лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.</p> <p>4.Иван, бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой не доволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни компании, член партии ЛДПР. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, особых материальных затруднений не испытывает. С большим желанием повышает квалификацию, участвует в работе выездных учеб.</p> <p>5.Алексей, пожилой работник, 58 лет, 2 года до пенсии. Большой профессиональный опыт, знания, навыки, снижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, наставник самого молодого работника. Женат, четверо внуков. Увлекается мемуарами, историей, ждет выхода на пенсию.</p> <p>Практическое задание 2.2 Существует четыре категории работников, по которым ведется планирование:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Действующий персонал; 2. Новички; 3. Потенциальные сотрудники; 4. Персонал, покинувший организацию. <p>В отношении каждой из этих категорий менеджмент компании должен принимать разные действия (табл. 1).</p>

Таблица 1

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		Действия, принимаемые менеджерами в отношении персонала	
		Категории работников	Управленческие действия
		Действующий персонал	1 Оценка производительности труда
		Новички	2 Распределение работников 3 Обучение и развитие
		Потенциальные сотрудники	4 Оплата и <u>мотивация</u> 5 Карьерный рост
		Персонал, покинувший организацию	6 Методы найма 7 Процедуры отбора 8 <u>Введение</u> в должность 9 Условия заключения договоров 10 Процесс адаптации 11 Обучение 12 Методы найма 13 Внешние связи 14 Уровень оплаты труда 15 Бонусы для персонала 16 Увольнение по инициативе администрации 17 Выход на пенсию 18 Текучесть персонала
		Соотнесите управленческие действия с категориями работников	
ПК-1.3	Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом	Тест <i>10. Развитие персонала — это...</i> а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач; б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации;	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру и менеджеров для достижения организационных целей;</p> <p>г) процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду;</p> <p>д) процесс и результат подготовки человека к определенному виду трудовой деятельности, подтвержденный документом об окончании соответствующего учебного заведения.</p> <p><i>11. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:</i></p> <p>а) резерв руководителей на выдвижение;</p> <p>б) аттестационная комиссия;</p> <p>в) резерв кадров;</p> <p>г) кадровая служба.</p> <p><i>12. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:</i></p> <p>а) горизонтального типа;</p> <p>б) вертикального типа;</p> <p>в) центростремительного типа.</p> <p><i>13. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:</i></p> <p>а) трудовое соглашение;</p> <p>б) трудовой договор;</p> <p>в) коллективный договор;</p> <p>г) трудовой контракт.</p> <p><i>14. Оценка деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):</i></p> <p>а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;</p> <p>в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений</p> <p><i>15. Постулаты теории человеческих отношений гласят (при необходимости указать несколько вариантов ответов):</i></p> <p>а) труд не приносит удовлетворения индивиду;</p> <p>б) индивиды стремятся к самостоятельности;</p> <p>в) требуется жесткий контроль за работниками;</p> <p>г) труд приносит удовлетворение индивиду;</p> <p>д) индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей предприятия.</p> <p>е) большинство индивидов ответственно, способно к самостоятельности, к творчеству, к личному самоконтролю;</p> <p>ж) индивиды стремятся быть полезными и значимыми.</p> <p><i>17. Для внутренней кадровой политики характерно:</i></p> <p>а) невысокие издержки подготовки нужных кадров;</p> <p>б) значительные сроки получения новых кадров;</p> <p>в) риск потери вложений в подготовку сотрудников;</p> <p>г) высокий имидж фирмы на рынке труда.</p> <p><i>18. Резерв руководителей на выдвижение формируется:</i></p> <p>а) на все должности специалистов и руководителей в организации;</p> <p>б) на все должности руководителей;</p> <p>в) только на должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации в настоящее время;</p> <p>г) на должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации в настоящее время и в будущем.</p> <p><i>19. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы:</i></p> <p>а) да;</p> <p>б) иногда;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		в) нет. 20. Основные функции управления персоналом: а) подбор персонала; б) деловая оценка персонала; в) адаптация персонала; г) мотивация персонала; д) управление деловой карьерой
Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации		
ПК-1.1	Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	Перечень теоретических вопросов к зачету: 1. В чем сущность оценки работников методом управление по целям? 2. Какие вам известны основные критерии конечных результатов деятельности организации? 3. Назовите и дайте характеристику системе факторов, обеспечивающих высокий конечный результат производства. 4. Какие показатели социальной эффективности деятельности организации вам известны? 5. Что представляет собой оценка деятельности подразделений управления персоналом? 6. Назовите основные группы показателей оценки деятельности кадровых служб. Дайте характеристику каждой из них. 7. Какие расходы на персонал следует учитывать при оценке эффективности кадровых служб? 8. Приведите примеры оценки эффективности отдельных кадровых программ. 9. Какие методы используются при оценке степени удовлетворенности работников трудом? 10. Какие косвенные показатели используются при оценке эффективности кадровых служб? 11. Раскройте сущность и назовите виды и мотивы текучести кадров.
ПК-1.2	Определяет показатели эффективности работы персонала организации	Примерные практические задания для зачета Практическое задание 1.3 <i>Исходные данные и постановка задачи</i>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Определить:</p> <p>1. Рассчитать коэффициент абсентеизма на предприятии, Если известны следующие данные о календарном фонде времени (чел./ч), результат прокомментировать:</p> <p>Отработано всего.....894 240 Число чел./ч неявок на работу - всего..... 141 152</p> <p>В том числе:</p> <p>очередные отпуска.....72 320 отпуска по учебе..... 1768 отпуска в связи с родами2832 болезни.....46 112 прочие неявки, разрешенные законом.....8160 неявки за свой счет с разрешения администрации..... 1056 прогулы1784 вынужденные отгулы по инициативе администрации.....7120 Праздничные и выходные дни..... 383 064</p> <p>Решение: ???? Ответ: ????</p> <p>Примерные практические задания для зачета</p> <p>Практическое задание 2.1</p> <p>Описание ситуации</p> <p>В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.</p> <p>Исходные данные</p> <p>Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																											
		<p>составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату - 35,6%.</p> <p>Постановка задачи Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму.</p> <p>Решение ситуации: ???</p> <p>Практическое задание 2.2 Исходные данные</p> <table border="1" data-bbox="826 571 1780 1177"> <thead> <tr> <th data-bbox="833 576 913 647">п/п</th> <th data-bbox="913 576 1644 647">Содержание</th> <th data-bbox="1644 576 1774 647">Значение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="833 647 913 722"></td> <td data-bbox="913 647 1644 722">Доходы организации, руб. в год</td> <td data-bbox="1644 647 1774 722">17 0 000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 722 913 798"></td> <td data-bbox="913 722 1644 798">Текущие затраты, руб. в год</td> <td data-bbox="1644 722 1774 798">70 000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 798 913 873"></td> <td data-bbox="913 798 1644 873">Единовременные затраты, руб. в год</td> <td data-bbox="1644 798 1774 873">25 000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 873 913 911"></td> <td data-bbox="913 873 1644 911">Доля директора в доходах, %</td> <td data-bbox="1644 873 1774 911">30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 911 913 949"></td> <td data-bbox="913 911 1644 949">Экономия времени директора, %</td> <td data-bbox="1644 911 1774 949">20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 949 913 1024"></td> <td data-bbox="913 949 1644 1024">Полезный фонд рабочего времени директора, ч в год</td> <td data-bbox="1644 949 1774 1024">19 20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 1024 913 1099"></td> <td data-bbox="913 1024 1644 1099">Зарботная плата специалиста по найму, руб. в мес.</td> <td data-bbox="1644 1024 1774 1099">50 00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 1099 913 1174"></td> <td data-bbox="913 1099 1644 1174">Единый социальный налог на заработную плату, %</td> <td data-bbox="1644 1099 1774 1174">35 ,6</td> </tr> </tbody> </table> <p>Постановка задачи Определить экономическую эффективность проекта введения должности специалиста по найму.</p>	п/п	Содержание	Значение		Доходы организации, руб. в год	17 0 000		Текущие затраты, руб. в год	70 000		Единовременные затраты, руб. в год	25 000		Доля директора в доходах, %	30		Экономия времени директора, %	20		Полезный фонд рабочего времени директора, ч в год	19 20		Зарботная плата специалиста по найму, руб. в мес.	50 00		Единый социальный налог на заработную плату, %	35 ,6
п/п	Содержание	Значение																											
	Доходы организации, руб. в год	17 0 000																											
	Текущие затраты, руб. в год	70 000																											
	Единовременные затраты, руб. в год	25 000																											
	Доля директора в доходах, %	30																											
	Экономия времени директора, %	20																											
	Полезный фонд рабочего времени директора, ч в год	19 20																											
	Зарботная плата специалиста по найму, руб. в мес.	50 00																											
	Единый социальный налог на заработную плату, %	35 ,6																											
ПК-1.3	Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом	<p>Примерный тест</p> <p>1) Персонал — это...</p> <p>а) личный (штатный) состав организации, объединенный по профессиональным или</p>																											

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>другим признакам, выполняющий производственные или управленческие функции;</p> <p>б) трудоспособная часть населения страны;</p> <p>в) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции;</p> <p>г) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции.</p> <p>2) Методами управления персоналом выступают...</p> <p>а) организационно-распорядительные, демократические, либеральные;</p> <p>б) административно-командные, демократические;</p> <p>в) организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические;</p> <p>г) все выше перечисленное.</p> <p>3) Процесс воздействия на человека в целях побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов называется...</p> <p>а) мотивированием;</p> <p>б) поощрением;</p> <p>в) манипулированием;</p> <p>г) стимулированием.</p> <p>4) Источники покрытия потребности в персонале:</p> <p>а) незаконная коммерческая деятельность;</p> <p>б) «свои» люди и зарубежные партнеры;</p> <p>в) биржи труда, учебные заведения, сотрудники организации;</p> <p>г) обязательное государственное распределение молодых специалистов.</p> <p>5) Рациональный режим труда:</p> <p>а) научно обоснованное чередование труда и отдыха;</p> <p>б) жесткий распорядок дня;</p> <p>в) гибкий график работы;</p> <p>г) минимальная загруженность работника в рабочее время.</p> <p>6) Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала?</p> <p>а) ротация, использование инструкций, копирование, наставничество, делегирование полномочий;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>б) ротация, ролевые игры, учебные ситуации; в) копирование, деловые игры, моделирование, ротация; г) деловые и ролевые игры.</p> <p>7) Расходы на персонал: а) интегральный показатель, включающий все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора; б) один из показателей по труду; в) заработная плата; г) государственные дотации.</p> <p>8) Методы построения системы управления персоналом: а) системный анализ, метод сравнений, декомпозиции и т. д.; б) поисков и решений; в) «разделяй и властвуй»; г) ничего из выше перечисленного.</p> <p>9) Профессиограмма... а) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку; б) это «портрет» идеального сотрудника; в) тоже, что и должностная инструкция; г) все выше перечисленное.</p> <p>10) Набор персонала - это... а) совокупность методов работы с персоналом; б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей; в) отбор из некоторого числа претендентов; определение источников покрытия</p>
ПК-2 – Способен разработать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике		
Современные формы и системы оплаты труда		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	Перечень теоретических вопросов к экзамену:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовые ресурсы общества: понятие и составляющие. 2. Явочный, списочный и среднесписочный составы кадров. 3. Текучесть кадров и показатели ее характеризующие. 4. Производительность и эффективность труда. 5. Экономическая сущность и функции заработной платы. 6. Политика заработной платы и правовые основы ее регулирования. 7. Нормирование труда как элемент политики заработной платы. 8. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции. 9. Надтарифные условия оплаты труда. 10. Формы и системы заработной платы. 11. Компенсационный пакет как вспомогательный элемент политики заработной платы традиционного типа.
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p>Примерные практические задания для экзамена</p> <p>Задача 1. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 чел. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии.</p> <p>Задача 2. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.</p> <p>Примерные практические задания для экзамена</p> <p>Задача 3.</p> <p>Рабочие-сдельщики отработали 850 000 чел.-ч, основные рабочие-повременщики - 125 000 чел.-ч, время по нарядам рабочих-сдельщиков – 985 500 нормо-ч, время по нарядам на работы, не предусмотренные технологией, и исправление брака – 8500 нормо-ч, планируемая экономия от внедрения комплекса мероприятий – 55 000 чел.-ч. Запланирован рост объема производства на 15%, а также снижение объема кооперированных поставок с 20 до 15%. ФРВ</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>реальный одного рабочего в плановом периоде – 1850 ч, в базисном – 1825 ч. Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости.</p> <p>Задача 4.</p> <p>Определить выработку на 1 работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем ТП в оптовых ценах 9160 тыс. руб. Структура затрат в % ко всей стоимости следующая: зарплата производственных рабочих с начислениями – 13%; цеховые расходы – 12%; общезаводские расходы – 10%; сырье и основные материалы – 35%; вспомогательные материалы – 5%; поставки по кооперации – 15%; прибыль – 10%. Среднесписочная численность рабочих 334 чел.</p>
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>Примерный перечень тем курсовой работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике. 2. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда: сущность и сфера применения. 3. Сущность и тенденции эволюции денежных доходов населения в условиях Российской Федерации. 4. Условия применения и эффективность использования различных форм заработной платы. 5. Эффективность производства товаров и производительность труда: сущность, значение, ключевые факторы роста. 6. Проблемы управления производительностью труда в условиях рыночной экономики. 7. Качество рабочей силы и проблемы профессиональной подготовки населения в условиях Российской Федерации. 8. Причины безработицы в рыночной экономике и механизмы регулирования ее уровня. 9. Безработица в России: виды, формы, социально-экономические последствия. 10. Формы и методы социальной поддержки безработных: российский и мировой опыт. 11. Инфраструктура регулирования занятости населения в Российской Федерации. 12. Конкурентоспособность работника на рынке труда: методы обеспечения. 13. Политика доходов и заработной платы в современной России. 14. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты населения.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>15. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.</p> <p>17. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.</p> <p>18. Экономическая свобода и характер функционирования рабочей силы в условиях рынка.</p> <p>19. Влияние заработной платы на совокупный спрос и предложение рабочей силы.</p> <p>20. Теории экономического роста, роль и место в них концепции человеческого капитала.</p> <p>21. Проблемы бедности и малообеспеченности в Российской Федерации (любой другой стране по выбору магистранта).</p> <p>22. Экономический рост в развитых странах и его воздействие на уровень и качество жизни населения.</p> <p>23. Особенности функционирования рынка труда и воздействие на него структурных изменений в экономике.</p> <p>24. Проблемы формирования спроса на труд и предложения труда.</p> <p>25. Миграционные процессы в России, их значение и социально-экономические последствия.</p> <p>26. Социальная политика государства и система социальной защиты населения в Российской Федерации.</p> <p>27. Государственное регулирование демографических и миграционных процессов.</p> <p>28. Развитие малого бизнеса в России и его роль в реализации программ занятости.</p> <p>29. Образовательный потенциал России: проблемы, формирование, противоречия.</p> <p>30. Сегментация рынка труда и проблемы дискриминации.</p>
Тенденции управления персоналом в высокотехнологичных компаниях		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p>Вопросы к экзамену</p> <p>1. Понятие, объект и предмет дисциплины «Управление персоналом», предметная область.</p> <p>2. Функции «Управления персоналом». Сущность технократического и гуманистического подходов к управлению персоналом.</p> <p>3. Связь курса с другими дисциплинами экономического, социологического и социо-</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>психологического профиля.</p> <p>4. Основные положения научной школы управления (Тейлор, Файоль). Роль работника в организации в научной школе управления.</p> <p>5. Основные положения школы человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг). Роль работника в организации в школе человеческих отношения.</p> <p>6. Отличительные подходы во взглядах на роль работника в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений.</p> <p>7. Категории управления персоналом: персонал организации, структура персонала (профессиональная, квалификационная, демографическая), социальные функции труда, социально-трудовые отношения, простой процесс труда, общественное разделение труда, содержание труда, удовлетворенность трудом, рабочее место, условия труда, организация труда.</p> <p>8. Категории управления персоналом: отношение к труду, способность к труду (психофизиологические, профессиональные, личностные качества), стимулы и мотивы к труду, ценности, обогащение труда, найм, отбор, подбор, адаптация, профессиональное обучение, деловая карьера, высвобождение персонала, социальное развитие персонала.</p> <p>9. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.</p> <p>10. Источники и пути покрытия потребности в персонале (внешние и внутренние)</p> <p>11. Подбор, отбор и найм персонала; методы отбора персонала.</p> <p>12. Источники найма персонала организации (внешние, внутренние). Требования к кандидатам при отборе кадров.</p> <p>13. Способы и проблемы разработки критериев отбора персонала.</p> <p>14. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность.</p> <p>15. Виды обучения персонала.</p> <p>16. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места.</p> <p>17. Понятие деловой оценки. Роль аттестации в управлении персоналом. Показатели деловой оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения,</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>личностные качества.</p> <p>18. Методы деловой оценки. Этапы проведения деловой оценки</p> <p>19. Проблемы методик проведения деловой оценки персонала: определение критериев и выбор методов измерения групп качеств. Этапы проведения деловой оценки.</p> <p>20. Понятие аттестации персонала. Роль аттестации в управлении персоналом.</p> <p>21. Типы аттестации по принадлежности сотрудников к сферам деятельности. Этапы проведения аттестации. Показатели аттестации</p> <p>22. Сущность организации труда. Задачи и содержание направлений НОТ.</p> <p>23. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения</p> <p>24. Субъективные характеристики производственной деятельности.</p> <p>25. Мотивационная структура трудовой деятельности.</p> <p>26. Понятие мотивации и стимулирования труда.</p> <p>27. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль).</p>
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p>Задание: Социологическое исследование «Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации»</p> <p>Магистр выступают в роли исследователей. Задача магистра разработать программу и инструментарий социологического исследования по проекту «Удовлетворенность персонала состоянием условий труда в организации». Результат оформляется в виде анкеты социологического опроса.</p>
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>Задание «Оценка состояния условий труда в организации: оценка фактов нетрудоспособности работников»</p> <p>Магистры выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов о фактах нетрудоспособности работников. Задача магистров проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>рекомендации по совершенствованию организации учета фактов нетрудоспособности, включая факты производственного травматизма. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.</p>
Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p>Перечень вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте понятие профессиональной переподготовки как вида профессионального обучения. 2. С чем связана необходимость повышения квалификации персонала? 3. Как меняется уровень подготовки специалиста после получения профессионального образования? 4. Перечислите характерные особенности цикла профессиональной переподготовки персонала. 5. Какие инструменты используются при принятии решения о необходимости переподготовки и повышения квалификации персонала организации? 6. Перечислите формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте. 7. Перечислите формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации вне рабочего места. 8. Назовите методы переподготовки и повышения квалификации специалистов тех сфер деятельности, где практический опыт играет исключительную роль. 9. Какой метод обучения предполагает анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций? 10. Охарактеризуйте метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых качеств. 11. Благодаря чему возможно выполнение стандартных действий в стандартных ситуациях?

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>12. Охарактеризуйте формат профессиональной переподготовки и повышения квалификации, при котором игровые техники применяются в неигровых процессах.</p> <p>13. В каком формате обучения используются технологии размещения информации (изображения, видео, текста, графики) поверх экрана любого устройства?</p> <p>14. Какой метод предполагает обучение небольшими порциями за короткое время, как правило, доступное через мобильное устройство или Интернет-ресурс?</p> <p>15. Назовите цель и перечислите основные этапы внедрения профессиональных стандартов.</p> <p>16. Какой метод наиболее оптимален для отработки практических профессиональных навыков?</p> <p>17. Какой метод обучения предполагает наблюдение сотрудника за работой коллег с лучшими и худшими результатами?</p> <p>18. Какой метод обучения предполагает, что два человека работают вместе как единое целое, чтобы контролировать и помогать друг другу?</p> <p>19. Назовите систему подтверждения личности и результатов прохождения онлайн-экзаменов и тестов.</p> <p>20. Опишите стили лидерства, которые эффективны при работе с сотрудниками разных уровней развития.</p> <p>21. Назовите и охарактеризуйте этапы повышения квалификации в формате Talent Development.</p> <p>22. Какой метод обучения позволяет обучающемуся достичь конкретной жизненной или профессиональной цели?</p> <p>23. Для какого поколения сотрудников важна возможность постоянного личного и профессионального развития?</p> <p>24. Что является ошибочным в организации обучения с целью переподготовки или повышения квалификации?</p>
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику,	<p>Тестовые задания</p> <p>1. Обучение, которое необходимо из-за изменений на рынке труда, изменения</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p>специальности, трудовых способностей работника это:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. переподготовка b. повышение квалификации c. профессиональная подготовка d. производственное обучение <p>2. Обучение, связанное с изменением характера и содержания труда специалистов определенной должности, устареванием знаний это:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. повышение квалификации b. профессиональная подготовка c. производственное обучение d. переподготовка <p>3. Через несколько лет после получения профессионального образования уровень подготовки специалиста постепенно:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. возрастает b. понижается c. остается неизменным d. становится узкоспециализированным <p>4. Высокая мотивация и стремление действовать характеризует сотрудников следующих уровней развития:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 1 уровня b. 1 и 2 уровня c. 3 уровня d. 1 и 3 уровня <p>5. Для принятия решения о необходимости переподготовки и повышения квалификации персонала организации используется:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. маркетинговый анализ рынка b. анализ конкурентной среды организации

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>с. наставническая работа</p> <p>d. матрица анализа навыков и компетенций сотрудников</p> <p>б. Одна из форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте:</p> <p>а. кейсы</p> <p>б. деловые игры</p> <p>с. самостоятельное обучение</p> <p>d. ротация</p> <p>Одна из форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации вне рабочего места:</p> <p>а. инструктаж</p> <p>б. наставничество</p> <p>с. самостоятельное обучение</p> <p>d. ротация</p> <p>8. В тех сферах деятельности, где практический опыт играет исключительную роль в переподготовке и повышении квалификации специалистов широко распространен один из методов:</p> <p>а. инструктаж</p> <p>б. ученичество и наставничество</p> <p>с. стажировка</p> <p>d. ротация</p> <p>9. Анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций предполагает следующий метод обучения:</p> <p>а. кейсы</p> <p>б. деловые игры</p> <p>с. обучение на рабочем месте</p> <p>d. наставничество</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>10. Метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых качеств это:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. инструктаж b. деловые игры c. ученичество d. ротация
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>Темы комплексных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие персонала современной организации. 2. Деловые игры как метод развития персонала. 3. Определение потребности в обучении персонала. 4. Особенности обучения и развития топ-менеджеров. 5. Построение корпоративного Учебного центра. 6. Корпоративный университет как институт развития персонала. 7. Оценка эффективности обучения персонала. 8. Современные методы оценки и обучения персонала. 9. Дистантное обучение и его возможности. 10. Методы развития топ-менеджеров. 11. Система обучения и развития топ-менеджеров. 12. Коучинг как инструмент развития топ-менеджеров. 13. Менторинг и наставничество как технологии развития персонала. 14. Обучение действием как технология развития менеджеров. 15. Планирование и бюджетирование обучения персонала. 16. Организация обучения персонала. 17. Построение системы обучения и развития персонала. 18. Компетентностный подход в обучении персонала. 19. Управление талантами в российских и зарубежных организациях. 20. Построение системы управления талантами в организации.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		21. Подготовка управленческих кадров организации. 22. Вебинары как инновационное средство обучения персонала.. 23. Человекоцентрированный подход в обучении персонала
Стратегическое управление персоналом		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p style="text-align: center;"><i>Перечень теоретических вопросов к зачету:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегическое управление и конкурентоспособность персонала организации. 2. Стратегия и кадровая политика. 3. Факторы, формирующие кадровую стратегию. 4. Цели стратегического управления. подходы к формированию стратегии предприятия: жесткий и гибкий. 5. Модель стратегического управления. 6. Основные требования к системе стратегического управления. 7. Стратегическое соответствие и стратегическая гибкость. 8. Методы стратегического планирования 9. Разработка стратегического видения, определение миссии и целей организации. 10. Выявление стратегических целевых приоритетов. 11. Экономическая сущность стратегии. 12. Стратегический и оперативный менеджмент организации. 13. Уровни разработки и реализации стратегий организации. 14. Этапы процесса стратегического управления организацией, их характеристика. 15. Персонал организации как объект стратегического управления. 16. Основные подходы к определению стратегии управления персоналом, их характеристика. 17. Модели стратегического управления персоналом. 18. Содержание и процесс формирования стратегии управления персоналом. 19. Классификации стратегий управления персоналом в зависимости от типа конкурентной стратегии. 20. Классификации стратегий управления персоналом в зависимости от типа организационной стратегии. 21. Классификации стратегий управления персоналом в зависимости от типа стратегии

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>организации.</p> <p>22. Классификации стратегий управления персоналом в зависимости от типа экономической стратегии предприятия.</p> <p>23. Классификации стратегий управления персоналом в зависимости от этапов жизненного цикла организации.</p> <p>24. Классификации стратегий управления персоналом в зависимости от стадии развития организации.</p> <p>25. Классификации стратегий управления персоналом в зависимости от доминирующего компонента миссии организации.</p> <p>26. Классификации стратегий управления персоналом в зависимости от философии менеджмента.</p> <p>27. Стратегическое планирование реализации стратегии управления персоналом.</p> <p>28. Реализация стратегии управления персоналом, этапы.</p> <p>29. Система стратегического управления персоналом.</p> <p>30. Методы построения системы стратегического управления персоналом.</p>
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p><i>Примерные практические задания для зачета</i></p> <p><i>Практическое задание 1.1</i></p> <p><i>Ситуация «Выбор стратегии управления персоналом»</i></p> <p>Описание ситуации</p> <p>Из общей теории стратегического управления известно, что существует несколько типов, или вариантов, стратегий организации. Это, в частности, стратегии: предпринимательства, динамического роста, максимизации прибыли, выживания, ликвидации. Известно также, что стратегия управления персоналом обусловлена общей стратегией организации. Вместе с тем стратегия управления персоналом не может не отражать существенных особенностей реализации данной функции, обусловленных общей, человеческой природой объекта и субъекта управления, и вытекающих отсюда ее составных элементов. Таких, в частности, как кадровая политика, подбор и наем персонала, профессиональная и социально-психологическая адаптация вновь принятых работников, оценка, стимулирование и мотивация, развитие (включающее обучение, профессиональное и карьерное продвижение), социальное обеспечение и защита работников, высвобождение, правовое и информационное обеспечение функционирования системы управления персоналом.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства											
		<p>Постановка задачи Располагая основными характеристиками стратегии организации, следует сформулировать основные элементы стратегии управления персоналом. Однако обе эти стратегии не являются обособленными, автономными в содержательном плане. Стратегия управления персоналом реализуется службой управления персоналом и линейными руководителями как органичная часть общей стратегии организации. Стратегия организации и стратегия управления персоналом разрабатываются как единое целое, поэтому специалисты службы управления персоналом вовлечены в разработку стратегии организации. Ведь именно персоналу предстоит, во-первых, реализовать ту или иную стратегию организации по всем ее составляющим, во-вторых, испытать обоснованность и продуктивность избранной стратегии на себе. Используя описания названных стратегий и составных элементов технологии управления персоналом, охарактеризуйте соответствующие стратегии управления персоналом.</p> <p>Методические указания Задача преследует цель закрепления лекционного материала по двум темам: «Цели и функции системы управления персоналом» и «Стратегия управления персоналом». Студентам предлагается таблица, с заполненными двумя левыми столбцами, в которых содержатся название и краткое описание характерных черт стратегий организации, и незаполненным правым столбцом. После ознакомления с содержанием таблицы студентам предлагается заполнить свободные ячейки правого столбца теми характеристиками стратегии управления персоналом, которые, на их взгляд, соответствуют данной стратегии организации. После выполнения задания всеми студентами рекомендуется обсудить полученные результаты в группе.</p> <p style="text-align: center;">ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</p> <table border="1" data-bbox="824 1204 2128 1460"> <thead> <tr> <th data-bbox="824 1204 1151 1390">Тип стратегии</th> <th data-bbox="1155 1204 1798 1390">Характерные черты стратегии организации</th> <th data-bbox="1803 1204 2128 1390">Характерные черты стратегии управления человеческими ресурсами</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="824 1393 1151 1428">1</td> <td data-bbox="1155 1393 1798 1428">2</td> <td data-bbox="1803 1393 2128 1428">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 1431 1151 1460">Стратегия</td> <td data-bbox="1155 1431 1798 1460">Работа преимущественно на основе</td> <td data-bbox="1803 1431 2128 1460"></td> </tr> </tbody> </table>			Тип стратегии	Характерные черты стратегии организации	Характерные черты стратегии управления человеческими ресурсами	1	2	3	Стратегия	Работа преимущественно на основе	
Тип стратегии	Характерные черты стратегии организации	Характерные черты стратегии управления человеческими ресурсами											
1	2	3											
Стратегия	Работа преимущественно на основе												

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		предпринимательства	проектов с высокой степенью финансового риска
		Стратегия динамического роста	<p>Степень риска в работе организации сравнительно невысока.</p> <p>Работа строится в основном по отлаженным, стандартным схемам.</p> <p>Критерии оценки результатов деятельности связаны с увеличением объемов и ростом эффективности</p>
		Стратегия максимизации прибыли	<p>Суть данной стратегии раскрывается в ее названии. Основные усилия в управлении сосредоточены на поиске резервов сокращения затрат и снижения себестоимости продукции</p> <p>Все внимание – росту производительности</p>
		Стратегия выживания	<p>Главная цель – спасти организацию от банкротства.</p> <p>Всеми мерами сокращаются затраты.</p> <p>Анализируются возможности сокращения убыточных видов бизнеса и проектов.</p> <p>Продается часть активов. Вместе с тем ставится задача поиска возможностей роста</p>
		Стратегия ликвидации	<p>Продажа большей части активов.</p> <p>Сокращение объемов производства и услуг.</p> <p>Попытки спасти предприятие не предпринимаются</p>
Практическое задание 1.2			

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><i>«Определение соответствия программы работ при высвобождении персонала причинам увольнения»</i></p> <p><i>Исходные данные и постановка задачи.</i> Необходимо установить, какие мероприятия из общей программы работ при высвобождении персонала следует применять к сотрудникам организации, имея в виду конкретные причины их увольнения. При этом частным решением может быть вывод о том, что по отношению к тому или иному сотруднику в силу определенной причины увольнения не следует применять программу работ при высвобождении персонала.</p> <p>Решение задачи основывается на содержании программы работ при высвобождении персонала и сопоставлении этой программы с причинами увольнений, имеющих законодательное закрепление.</p> <p>На предварительном этапе участникам решения задачи следует сформулировать состав мероприятий, проводимых администрацией организации при высвобождении персонала. Исходные данные задачи: изложение статей Трудового кодекса РФ, имеющих отношение к увольнению работников из организаций, а также указания на то, по какой статье увольняется тот или иной сотрудник условной организации. Состав и содержание причин увольнения и соответствующих статей приведены ниже.</p> <p><i>Увольнение по инициативе администрации</i> (ст. 81 ТК РФ) может быть обусловлено такими причинами, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ликвидация предприятия, сокращение численности или штата работников; • несоответствие сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе; • неисполнение работником своих служебных обязанностей без уважительных причин; • прогул, в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня; • неявка на работу вследствие болезни в течение более четырех месяцев подряд; • восстановление на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу; • появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; • совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества; • однократное грубое нарушение руководителем организации или его заместителями своих служебных обязанностей; • совершение работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, таких

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																		
		<p>действий, которые дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации;</p> <ul style="list-style-type: none"> • совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка. <p><i>Увольнение по соглашению сторон</i> - прекращение трудового договора (контракта) между администрацией и сотрудником (ст. 78 ТК РФ).</p> <p><i>Увольнение по инициативе работника</i> - расторжение трудового договора (контракта) по желанию сотрудника (п. 6 ст. 77, ст. 79, 80 ТК РФ).</p> <p>Законодательством предусмотрено право работников расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (ст. 80 ТК РФ), а также в ряде случаев право расторжения срочного трудового договора (п. 6 ст. 77, ст. 79 ТК РФ).</p> <p><i>Увольнение по истечении срока трудового договора (контракта)</i> - прекращение срочного трудового договора (заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы) (п. 2 ст. 77 ТК РФ).</p> <p>Данные о причинах увольнения нескольких сотрудников организации могут быть представлены в следующей таблице.</p> <table border="1" data-bbox="1108 869 1848 1326"> <thead> <tr> <th data-bbox="1108 869 1187 941">п/п</th> <th data-bbox="1191 869 1344 941">Сотрудник</th> <th data-bbox="1348 869 1848 941">Причина увольнения (статья ТК РФ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1108 944 1187 1016"></td> <td data-bbox="1191 944 1344 1016">А</td> <td data-bbox="1348 944 1848 1016">п.1 ст. 81</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1108 1019 1187 1091"></td> <td data-bbox="1191 1019 1344 1091">В</td> <td data-bbox="1348 1019 1848 1091">п. 7 ст. 81</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1108 1094 1187 1166"></td> <td data-bbox="1191 1094 1344 1166">Г-жа С</td> <td data-bbox="1348 1094 1848 1166">п. 2 ст. 77</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1108 1169 1187 1241"></td> <td data-bbox="1191 1169 1344 1241">Д</td> <td data-bbox="1348 1169 1848 1241">п. 1 ст. 77</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1108 1244 1187 1316"></td> <td data-bbox="1191 1244 1344 1316">Г-жа Е</td> <td data-bbox="1348 1244 1848 1316">ст. 80</td> </tr> </tbody> </table>	п/п	Сотрудник	Причина увольнения (статья ТК РФ)		А	п.1 ст. 81		В	п. 7 ст. 81		Г-жа С	п. 2 ст. 77		Д	п. 1 ст. 77		Г-жа Е	ст. 80
п/п	Сотрудник	Причина увольнения (статья ТК РФ)																		
	А	п.1 ст. 81																		
	В	п. 7 ст. 81																		
	Г-жа С	п. 2 ст. 77																		
	Д	п. 1 ст. 77																		
	Г-жа Е	ст. 80																		
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>Тест</p> <p><i>10. Развитие персонала — это...</i></p> <p>а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;</p>																		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации;</p> <p>в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру и менеджеров для достижения организационных целей;</p> <p>г) процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду;</p> <p>д) процесс и результат подготовки человека к определенному виду трудовой деятельности, подтвержденный документом об окончании соответствующего учебного заведения.</p> <p><i>11. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:</i></p> <p>а) резерв руководителей на выдвижение;</p> <p>б) аттестационная комиссия;</p> <p>в) резерв кадров;</p> <p>г) кадровая служба.</p> <p><i>12. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:</i></p> <p>а) горизонтального типа;</p> <p>б) вертикального типа;</p> <p>в) центростремительного типа.</p> <p><i>13. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:</i></p> <p>а) трудовое соглашение;</p> <p>б) трудовой договор;</p> <p>в) коллективный договор;</p> <p>г) трудовой контракт.</p> <p><i>14. Оценка деятельности подразделений управления персоналом — это системный</i></p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><i>процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб; б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом; в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений <p><i>15. Постулаты теории человеческих отношений гласят (при необходимости указать несколько вариантов ответов):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) труд не приносит удовлетворения индивиду; б) индивиды стремятся к самостоятельности; в) требуется жесткий контроль за работниками; г) труд приносит удовлетворение индивиду; д) индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей предприятия. е) большинство индивидов ответственно, способно к самостоятельности, к творчеству, к личному самоконтролю; ж) индивиды стремятся быть полезными и значимыми.
Инновационные технологии аттестации и оценки персонала		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p>Содержание понятия «оценка персонала».</p> <p>Основные аспекты оценки персонала</p> <p>Аттестация персонала: методы и этапы проведения, итоги и анализ результатов</p> <p>Оценка персонала как процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации</p> <p>Управленческие решения на основе результатов оценки и аттестации персонала</p> <p>Содержание понятия «аттестация персонала».</p> <p>Принципы аттестации персонала</p> <p>Тестирование как метод оценки персонала.</p> <p>Обеспечение достоверности результатов.</p> <p>Аттестация персонала как процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям и стандартам</p> <p>Организационные и нормативные различия между оценкой и аттестацией персонала</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		Оценка персонала: субъект и объект оценки
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника Ассесмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации Оценка персонала: цели и задачи практические задания 1-10
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	Тесты на профпригодность. Общие тесты оценки способностей Психодиагностические тесты как метод оценки уровня развития отдельных личностных качеств Методы индивидуальной и групповой оценки персонала «Американская» и «европейская» процедуры проведения оценки персонала организации Методы индивидуальной оценки персонала. Метод заданного выбора Классификация и периодичность проведения процедур оценки и аттестации персонала Методы индивидуальной оценки персонала. Рейтинг поведенческих установок Методы индивидуальной оценки персонала. Описательный метод оценки Методы индивидуальной оценки персонала. Метод оценки по решающей ситуации Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки персонала Методы индивидуальной оценки персонала: наблюдение за поведением Критерии оценки персонала: профессиональные и деловые критерии Методы групповой оценки персонала. Метод классификации Критерии оценки персонала: морально-психологические и специфические критерии Планирование и реализация процедуры оценки персонала. Показатели оценки персонала: прямые или количественные показатели Методы групповой оценки персонала. Метод альтернативной классификации Показатели оценки персонала: косвенные показатели Методы групповой оценки персонала: сравнение по парам Показатели оценки по должностям руководителей и специалистов

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Нетрадиционные методы оценки</p> <p>Ключевые стандарты в области аттестации персонала: компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников</p> <p>Методы оценки персонала: оценка потенциала работника, деловая оценка</p> <p>Аттестация персонала: цели, задачи, основания проведения</p> <p>Центры оценки персонала. Ассесмент-центр. Состав процедур ассесмент-центров при проведении оценки персонала</p> <p>Компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников как основа аттестации персонала</p> <p>Ассесмент-центр как метод оценки компетенций в моделируемых деловых ситуациях</p> <p>практические задания 6- 11</p>
Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p>Содержание понятия «оценка персонала».</p> <p>Основные аспекты оценки персонала</p> <p>Аттестация персонала: методы и этапы проведения, итоги и анализ результатов</p> <p>Оценка персонала как процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации</p> <p>Управленческие решения на основе результатов оценки и аттестации персонала</p> <p>Содержание понятия «аттестация персонала».</p> <p>Принципы аттестации персонала</p> <p>Тестирование как метод оценки персонала.</p> <p>Обеспечение достоверности результатов.</p> <p>Аттестация персонала как процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям и стандартам</p> <p>Организационные и нормативные различия между оценкой и аттестацией персонала</p> <p>Оценка персонала: субъект и объект оценки</p>
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p>Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника</p> <p>Ассесмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр</p> <p>Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника</p> <p>Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		Оценка персонала: цели и задачи практические задания 1-10
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>Тесты на профпригодность. Общие тесты оценки способностей Психодиагностические тесты как метод оценки уровня развития отдельных личностных качеств</p> <p>Методы индивидуальной и групповой оценки персонала «Американская» и «европейская» процедуры проведения оценки персонала организации</p> <p>Методы индивидуальной оценки персонала. Метод заданного выбора Классификация и периодичность проведения процедур оценки и аттестации персонала Методы индивидуальной оценки персонала. Рейтинг поведенческих установок Методы индивидуальной оценки персонала. Описательный метод оценки Методы индивидуальной оценки персонала. Метод оценки по решающей ситуации Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки персонала Методы индивидуальной оценки персонала: наблюдение за поведением Критерии оценки персонала: профессиональные и деловые критерии Методы групповой оценки персонала. Метод классификации Критерии оценки персонала: морально-психологические и специфические критерии Планирование и реализация процедуры оценки персонала. Показатели оценки персонала: прямые или количественные показатели Методы групповой оценки персонала. Метод альтернативной классификации Показатели оценки персонала: косвенные показатели Методы групповой оценки персонала: сравнение по парам Показатели оценки по должностям руководителей и специалистов Нетрадиционные методы оценки Ключевые стандарты в области аттестации персонала: компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников Методы оценки персонала: оценка потенциала работника, деловая оценка Аттестация персонала: цели, задачи, основания проведения</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Центры оценки персонала. Ассесмент-центр. Состав процедур ассесмент-центров при проведении оценки персонала</p> <p>Компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников как основа аттестации персонала</p> <p>Ассесмент-центр как метод оценки компетенций в моделируемых деловых ситуациях</p> <p>практические задания 6- 11</p>
Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Эффективность управления, ее факторы и критерии 13. Эффективность организации 14. Подходы к оценке эффективности управления 15. Оценка результатов труда персонала организации. 16. Оценка затрат на персонал организации. 17. Социальная эффективность управления (социальный аспект экономической эффективности). 18. Чем отличаются результаты труда рабочих и руководителей (специалистов)? 19. Экономическая эффективность управления. 20. Какие факторы должны учитываться при оценке результатов труда? 21. Какими методами можно оценить результаты труда?
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p>Примерные практические задания для зачета</p> <p>Практическое задание 1.1</p> <p><i>Исходные данные и постановка задачи</i></p> <p>Определить:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. коэффициент текучести кадров 2. степень удовлетворенности работников работой на предприятии по данным баланса численности работников (человек): <p>Исходные данные</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Списочный состав на начало отчетного периода.....6714

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>2. Принято в течение отчетного периода - всего.....266 В том числе по источникам: выпускники учебных заведений.....84 перевод с других предприятий.....5 направлены органами трудоустройства.....12 приняты самим предприятием.....165</p> <p>3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....388 В том числе по причинам: - перевод на другие предприятия - окончание срока договора.....67 - переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом.....82 - по собственному желанию.....196 - увольнение по сокращению штатов.....30 - увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины.....13</p> <p>4. Состояло в списочном составе на конец отчетного периода (стр. 1 + стр. 2 - стр. 3).....6592</p> <p>5. Число работников, состоявших в списках предприятия весь отчетный период.....6060</p> <p>6. Среднесписочное число работников6653</p> <p>Решение: ???? Ответ: ???</p> <p>Практическое задание 1.2 <i>Исходные данные и постановка задачи</i> Исходные данные В числе выбывших с предприятия по причинам текучести 25% составляют лица в возрасте до 20 лет. Доля же этой категории работников в структуре работающих на предприятии - 10%.</p> <p>Определить: 1. коэффициент интенсивности текучести молодежи,</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>2. результат прокомментировать. Решение: ??? Ответ: ???</p> <p>Практическое задание 2.3 по теме: «Выбор варианта оплаты за обучение» Исходные данные. Организация определяет приемлемые условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором в течение четырех лет 20 сотрудников организации пройдут курс годового обучения (одновременно в течение года будет обучаться 5 человек). Администрация учебного заведения утверждает, что плата за обучение будет возрастать под действием инфляции. Более того, администрация объявила заранее, что намерена увеличивать плату за обучение на 200 дол. США ежегодно в течение трех лет начиная со следующего учебного года (в настоящее время плата за обучение одного сотрудника составляет 200 дол. США за год). В этой связи при заключении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников единовременно, за весь период действия договора, исходя из установленной в настоящее время величины оплаты. Постановка задачи. Какой вариант оплаты (и при каких условиях) предпочтителен для организации? Методические указания Для выбора лучшего варианта оплаты организации необходимо определить, действительно ли единовременная оплата обучения ($Z' = 20 \cdot 2000 = 40\ 000$ дол.) меньше, чем поэтапная оплата обучения ($5 \cdot 2000 = 10\ 000$ дол. за 1-й год обучения + $5 \cdot 2200 = 11\ 000$ дол. за 2-й год обучения + $5 \cdot 2400 = 12\ 000$ дол. за 3-й год обучения + $5 \cdot 2600 = 13\ 000$ дол. за 4-й год обучения). С этой целью следует рассчитать стоимость затрат на поэтапную оплату обучения, приведенную к настоящему моменту (Z''), используя следующую формулу: $Z'' = \sum_{t=0}^T Z(t)\alpha(t),$ где $Z(t)$ - затраты, осуществляемые в t-м году; t - шаг расчета;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Т - год окончания действия договора; $\alpha(t) = 1 / (1 + E)^t$ - коэффициент дисконтирования; Е - норма дисконта, равная приемлемой для организации норме дохода на капитал*. * В рыночной экономике величина Е определяется исходя из депозитного процента по вкладам (в постоянных ценах). На практике она принимается больше его значения за счет инфляции и риска, связанного с инвестициями. Приведенная оценка нормы дисконта справедлива для собственного капитала. В случае если инвестируемые средства являются заемными, норма дисконта представляет собой соответствующую процентную ставку, определяемую условиями процентных выплат и погашений по займам. Предпочтителен вариант оплаты, характеризующийся меньшими затратами, с учетом сложившейся (на сегодня) стоимости, которая, в свою очередь, зависит от нормы дисконта.</p>
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>Примерный тест</p> <p>1) Персонал — это...</p> <ol style="list-style-type: none"> личный (штатный) состав организации, объединенный по профессиональным или другим признакам, выполняющий производственные или управленческие функции; трудоспособная часть населения страны; часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции; часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции. <p>2) Методами управления персоналом выступают...</p> <ol style="list-style-type: none"> организационно-распорядительные, демократические, либеральные; административно-командные, демократические; организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические; все выше перечисленное. <p>3) Процесс воздействия на человека в целях побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов называется...</p> <ol style="list-style-type: none"> мотивированием; поощрением; манипулированием;

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>г) стимулированием.</p> <p>4) Источники покрытия потребности в персонале:</p> <p>а) незаконная коммерческая деятельность;</p> <p>б) «свои» люди и зарубежные партнеры;</p> <p>в) биржи труда, учебные заведения, сотрудники организации;</p> <p>г) обязательное государственное распределение молодых специалистов.</p> <p>5) Рациональный режим труда:</p> <p>а) научно обоснованное чередование труда и отдыха;</p> <p>б) жесткий распорядок дня;</p> <p>в) гибкий график работы;</p> <p>г) минимальная загруженность работника в рабочее время.</p> <p>6) Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала?</p> <p>а) ротация, использование инструкций, копирование, наставничество, делегирование полномочий;</p> <p>б) ротация, ролевые игры, учебные ситуации;</p> <p>в) копирование, деловые игры, моделирование, ротация;</p> <p>г) деловые и ролевые игры.</p> <p>7) Расходы на персонал:</p> <p>а) интегральный показатель, включающий все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора;</p> <p>б) один из показателей по труду;</p> <p>в) заработная плата;</p> <p>г) государственные дотации.</p> <p>8) Методы построения системы управления персоналом:</p> <p>а) системный анализ, метод сравнений, декомпозиции и т. д.;</p> <p>б) поисков и решений;</p> <p>в) «разделяй и властвуй»;</p> <p>г) ничего из выше перечисленного.</p> <p>9) Профессиограмма...</p> <p>а) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>человеку;</p> <p>б) это «портрет» идеального сотрудника;</p> <p>в) тоже, что и должностная инструкция;</p> <p>г) все выше перечисленное.</p> <p>10) Набор персонала - это...</p> <p>а) совокупность методов работы с персоналом;</p> <p>б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;</p> <p>в) отбор из некоторого числа претендентов;</p> <p>определение источников покрытия потребности</p>
Социально-трудова адаптация персонала		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <p>12. Понятие адаптации</p> <p>13. Цели программы адаптации</p> <p>14. Классификации явления адаптации</p> <p>15. Этапы адаптации</p> <p>16. Методы адаптации</p> <p>17. Испытательный срок</p> <p>18. Адаптация молодых специалистов</p> <p>19. Программа введения в должность</p> <p>20. Наставничество и консультирование</p> <p>21. Развитие человеческих ресурсов</p> <p>22. Оценка успешности прохождения адаптации</p> <p>23. Показатели для оценки эффективности персоналом в направлении адаптации</p> <p>24. Профорентация и адаптация</p> <p>25. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации</p> <p>26. Процессы профорентации и адаптации</p> <p>27. Виды профорентации и адаптации работников</p> <p>28. Сущность и виды профорентации и адаптации</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>29. Профессиональная и организационная адаптация персонала 30. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. 31. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции 32. Структура ценностей ориентации молодых работников. 33. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. 34. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. 35. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых. 36. Методы проведения аттестации. 37. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. 38. Анализ результатов аттестации, план мероприятий</p>
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p>Примерные семинарские задания для зачета <i>Семинарское занятие тема 1. Профессиональная и организационная адаптация персонала.</i> Вопросы для обсуждения: 1. Особенности процесса адаптации в современных организациях. 2. Виды, формы и методы адаптации. 3. Особенности оценки и мотивации персонала на этапе адаптации. 4. Условия, влияющие на успешность процесса адаптации. 5. Юридические аспекты адаптации. <i>Практикум:</i> разработка программы адаптации для конкретной организации.</p> <p><i>Семинарское занятие тема 2. Профориентация и адаптация</i> Цель – описать процессы профориентации и адаптации. Задачи: - перечислить виды профориентации и адаптации работников; - охарактеризовать информацию об адаптации новых сотрудников. План 1. Сущность и виды профориентации и адаптации. Цели и задачи управления</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>профориентацией и адаптацией. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции.</p> <p>2. Информация о профориентации и адаптации работников предприятия и ее обработка.</p> <p>Структура ценностей ориентации молодых работников.</p> <p>3. Карьера как система.</p> <p>Выводы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перечислены виды профориентации и адаптации работников; - охарактеризована информация об адаптации новых сотрудников. <p><i>Семинарское занятие 5.</i></p> <p>СИТУАЦИЯ</p> <p>Этический вопрос «Капля камень точит». И в организациях тоже. Неудовлетворенные работники (особенно те, кто привык «делиться» своими чувствами с менеджерами) слишком часто пользуются незаслуженным вниманием. Нередко руководители уделяют особое внимание требованиям («скандалистов» — они имеют возможность выбора рабочих заданий или получают новейшее оборудование. Но пока менеджеры предпринимают героические усилия, направленные на удовлетворение потребностей недовольных, большинство «нормальных» сотрудников чувствуют себя ущемленными, резонно считая, что такое «необычное» отношение к скандалистам трудно причислить к образцам справедливости.</p> <p>Руководитель оказался «между двух огней». Пытаясь уменьшить чувство неудовлетворения у «избранных», менеджер рискует вызвать на себя «огонь» широких «масс». Но если он игнорирует проявления недовольства, «инфекция» может превратиться в «эпидемию» и распространиться на других сотрудников. Где же выход?</p> <p><i>Семинарское занятие 6.</i></p> <p>СИТУАЦИЯ</p> <p>Дополните приведенные ниже методы удовлетворения потребностей высших уровней современными методами обогащения характера и содержания труда, а также методами привлечения работников к процессу подготовки и принятия управленческих решений. Укажите резервы повышения эффективности труда в этой области и причины, затрудняющие применение этих методов в России в различных организационных структурах.</p> <p>Методы удовлетворения потребностей высших уровней</p> <p>Социальные потребности:</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> поручение сотрудникам работы, которая позволила бы им общаться; <input type="checkbox"/> создание на рабочих местах духа единой команды; <input type="checkbox"/> проведение периодических совещаний с подчиненными не только для принятия стратегических решений, но и для обсуждения текущих вопросов; <input type="checkbox"/> поддержка неформальных групп при условии, что они не наносят реального ущерба организации; <input type="checkbox"/> создание условий для социальной активности работников вне организации. <p>Потребность в уважении:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> постоянное увеличение содержательности работ сотрудников; обеспечение эффективной обратной связи с результатами работ и реакцией руководителя; <input type="checkbox"/> поощрение достигнутых результатов; <input type="checkbox"/> привлечение подчиненных к формулированию целей и разработке решений; <input type="checkbox"/> делегирование подчиненным достаточных прав и полномочий; <input type="checkbox"/> продвижение подчиненных по служебной лестнице; <input type="checkbox"/> обеспечение обучения и переподготовки подчиненных; <input type="checkbox"/> которые повышают уровень их компетентности. Потребность в самовыражении: <input type="checkbox"/> точное определение и реализация потенциала каждого работника; <input type="checkbox"/> поручение подчиненным сложных и важных заданий, требующих полной отдачи; <input type="checkbox"/> поощрение и развитие творческих способностей подчиненных и своих собственных. <p><i>Семинарское занятие 7</i></p> <p>СИТУАЦИЯ</p> <p>Итальянский предприниматель планирует открыть сеть пиццерий в различных городах Российской Федерации. В 2001 году должны быть открыты два ресторана в Москве. Приглашенная строительная компания должна завершить отделку зданий в феврале 2001 года. Первые посетители должны попробовать итальянскую пиццу в конце апреля. В каждом ресторане предполагается обслужить до 100 посетителей одновременно, что по расчетам потребует (для одной пиццерии) 6 поваров, 6 помощников поваров, 15 официантов, 4 барменов, 10 вспомогательных рабочих. В январе 2000 года работало 5 сотрудников: директор по персоналу, коммерческий директор, два директора ресторанов, ассистент.</p> <p>Вопросы</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>1. Определите реальные потребности в персонале на февраль и апрель 2001 года.</p> <p>2. Как итальянский предприниматель может решить проблему приема персонала? С какими трудностями он может столкнуться?</p> <p>3. Какие методы привлечения кандидатов можно использовать? Какому методу Вы бы отдали предпочтение?</p> <p>4. Как организовать первичный отбор кандидатов? На какие методы следует обратить внимание при выборе поваров, официантов, вспомогательного персонала?</p> <p>5. Кто должен принимать решение о приеме на работу?</p> <p>6. Как организовать интеграцию новых сотрудников в компанию, которая только начинает работать?</p>
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>Тестовые задания</p> <p>• <i>Какие из приведенных ниже высказываний можно считать задачами профориентации?</i></p> <p>а) создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников;</p> <p>б) создание условий для обучения, переобучения и повышения квалификации работников в организации;</p> <p>в) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников занимаемой ими должности;</p> <p>г) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников, обратившихся за консультацией, профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности.</p> <p>• <i>Адаптация — это...</i></p> <p>а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;</p> <p>б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</p> <p>в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.</p> <p>• <i>Исследования показывают, что более половины рассмотренных организаций</i></p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала: а) да; б) нет.</p> <p>7. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов)?</p> <p>а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться; б) использование испытательного срока для новичка; в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы; г) введение в должность.</p> <p>8. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию?</p> <p>а) продвижение изнутри; б) компенсационная политика; в) политика найма; г) использование международных кадров.</p> <p>9. Успех в поиске работы конкретным сотрудником зависит (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) больше от грамотности, чем от признанного мастерства; б) от любознательности; в) от безответственности; г) от знания многих языков.</p> <p>10. Процесс привлечения кандидатов, соответствующих данной работе, есть:</p> <p>а) найм персонала; б) продвижение персонала; в) оценка персонала; г) отбор персонала.</p> <p>11. Тот факт, что рекрутеры (менеджеры по найму) редко обладают полномочиями предложить размер выплат платежей, превышающий установленный,</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>является свидетельством:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) недостатков внутренних источников найма; б) достоинств внешних источников найма; в) недостатков внешних источников найма; г) достоинств внутренних источников найма. <p>9. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) самопроявившиеся кандидаты; б) безработные; в) неквалифицированные работники. <p>0. Краткая трудовая биография кандидата является:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) профессиограммой; б) карьерограммой; в) анкетой сотрудника; г) рекламным объявлением. <p>1. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся (при необходимости указать несколько):</p> <ul style="list-style-type: none"> а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графические тесты. <p>2. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графический тест. <p>3. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) отбор кандидатов; б) найм работника;

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>в) подбор кандидатов; г) заключение контракта; д) привлечение кандидатов.</p> <p>4. Коэффициент, определяемый как отношение количества принятых на работу по должности и общим числом претендентов на эту должность, есть: а) коэффициент текучести; б) коэффициент рекрута; в) коэффициент отбора; г) коэффициент подбора.</p> <p>5. Что представляет процесс подбора персонала? а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность; б) прием сотрудников на работу; в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.</p> <p>6. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько): а) привычкой тех, кто работает; б) приемом по рекомендательным письмам; в) требованием со стороны самой работы; г) недостаточной практикой набора.</p> <p>7. Как организация может привлечь представительную группу кандидатов для замещения вакантной должности (при необходимости указать несколько) ? а) ориентация на привлечение кандидатов на вакансию на собственные ресурсы; б) ориентация на привлечение кандидатов на вакансию на внешние источники рабочей силы; в) ориентация на поиск кандидатов внутри организации при условии использования хотя бы двух методов привлечения кандидатов со стороны; г) ориентация на привлечение кандидатов извне организации при условии</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>использования одного метода поиска кандидатов внутри организации.</p> <p>8. <i>Какие методы привлечения кандидатов могут быть рекомендованы институту, ищущему замену заведующему кафедрой бухгалтерского учета (при необходимости указать несколько) ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) поиск внутри организации; б) подбор с помощью сотрудников организации («по связям»); в) самопроявившиеся кандидаты; г) объявления в средствах массовой информации; д) государственные агентства занятости; е) частные агентства по подбору персонала. <p>9. <i>К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации; в) появление новых импульсов для развития; г) рост производительности труда; д) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом. <p>10. <i>К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации; в) появление новых импульсов для развития; г) рост производительности труда; д) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом. <p>11. <i>Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько)?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) структурные сдвиги в производстве; б) перемещение работников внутри организации и за ее пределы; в) текучесть кадров; г) повышение технического уровня производства;

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>д) изменение объемов производства; е) уменьшение сменности работы производственных подразделений предприятия; ж) стремление работодателя к качественному изменению структуры персонала.</p> <p>2. <i>Развитие персонала — это...</i></p> <p>а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач; б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации; в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру и менеджеров для достижения организационных целей; г) процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду; д) процесс и результат подготовки человека к определенному виду трудовой деятельности, подтвержденный документом об окончании соответствующего учебного заведения.</p> <p>3. <i>Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе)? При необходимости указать несколько:</i></p> <p>а) инструктаж; б) ротация; в) ученичество и наставничество; г) лекция; д) решение кейс-стадис; е) деловые игры; ж)самообучение.</p> <p>4. <i>Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ведение бухгалтерского баланса, ремонт электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам) (при необходимости указать несколько ответов)?</i></p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>а) инструктаж; б) ротация; в) ученичество и наставничество; г) лекция; д) решение кейс-стадис; е) деловые игры; ж)самообучение; з) «сидя рядом с Нелли».</p> <p>5. По каким критериям Вы оценили бы эффективность программы обучения для клерков (при необходимости указать несколько)?</p> <p>а) издержкам обучения; б) внутреннему критерий; в) внешнему критерию; г) психоэмоциональному критерию.</p> <p>6. По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения для специалистов страховой компании (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) издержки обучения; б) внутреннему критерий; в) внешнему критерию; г) психоэмоциональному критерию.</p> <p>7. По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения менеджеров (при необходимости указать несколько)?</p> <p>а) издержкам обучения; б) внутреннему критерий, связанному непосредственно с содержанием программы; в) внешнему критерию, характеризующему уровень влияния программы обучения на последующую деятельность обучающегося персонала; г) психоэмоциональному критерию, связанному с уровнем удовлетворенности обучением работников.</p> <p>8. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><i>потребности в обучении персонала?</i></p> <p>а) анализ исполнения работы; б) оценка эффективности деятельности персонала; в) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;</p>
Технологии тайм-менеджмента в управлении персоналом		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Тайм-менеджмент как система. 2. Суть проактивного а реактивного подхода к жизни. 3. Что такое SMART-цели и «надцели». 4. Что называется поглотителями времени в Тайм-менеджменте? 5. Начало хронометража: цели и результаты. 6. В чем суть контекстного планирования? 7. Инструменты тайм-менеджмента для планирования рабочего дня. 8. В чем суть результат-ориентированного планирования? 9. Метод структурированного внимания и горизонты планирования. 10. Обзор задач в Тайм-менеджменте. 11. Инструменты создания обзора. 12. Древовидные карты как инструменты обзора задач. 13. Контрольные списки как инструменты обзора задач. 14. Двухмерные графики как инструменты обзора задач. 15. Основные способы и методы расстановки приоритетов в Тайм-менеджменте. 16. Матрица Эйзенхауэра как инструмент расстановки приоритетов. 17. В чем заключается суть метода многокритериальной оценки. 18. Как используется принцип Парето при планировании времени на задачи. 19. Распределение рабочей нагрузки как основа успеха и эффективной работы. 20. Работоспособность человека и биоритмы.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>21. Методы самонастройки для эффективного решения задач.</p> <p>22. «Творческая лень» и мотивация.</p> <p>23. Самомотивация как эффективное решения больших трудоемких задач.</p> <p>24. Решения мелких неприятных задач в Тайм-менеджменте.</p> <p>25. Необходимость корпоративного внедрения Тайм-менеджмента.</p> <p>26. Диагностика и аттестация ТМ - навыков.</p> <p>27. Методика ТМ - аттестации.</p> <p>28. Корпоративные ТМ – стандарты.</p> <p>29. Гибкое и жесткое планирование на MS Outlook.</p> <p>30. Принципы успешного тайм-менеджмента.</p> <p>31. Тактика ведения переговоров.</p> <p>32. Тактика ведения совещаний.</p> <p>33. Тактика ведения презентаций.</p> <p>34. Тактика ведения собеседования.</p> <p>35. Телефонное время.</p> <p>36. Анализ информационных потоков.</p> <p>37. Организация времени на чтение.</p> <p>38. Деловая переписка, правила работы с почтой.</p> <p>39. Тайм-менеджмент офиса.</p> <p>40. Профессионализм менеджера и Тайм-менеджмент.</p>
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p>Упражнение 1. Что работает на Вас?</p> <p>Не имеет значения, насколько неуправляемой выглядит ваша жизнь, – в ней всегда есть что-то, что работает на вас, в дополнение к длинному перечню того, что не работает.</p> <p>Бесконечно важно начать именно с того, что уже работает и дает результаты. Прежде всего, это укрепит вашу уверенность в себе – что, несомненно, хорошо в начале пути. Вы неизбежно обнаружите, что у вас уже есть фундамент, основа – способности для развития навыков планирования и управления временем, даже если в данный момент эти способности</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>«применяются выборочно». Когда вы обнаружите эти способности, вы сможете опираться на них в других областях вашей жизни. Определяя то, что работает, вы сэкономите массу времени и сил, поскольку, очевидно, нет никакой необходимости приводить в порядок то, что и без того в порядке и хорошо работает. Задумайтесь о том, что работает для вас и в вашу пользу. Вы можете выполнить это упражнение в произвольной форме или использовать приведенные ниже незаконченные предложения – это поможет вам приступить к анализу. Обдумайте глубоко и тщательно эти вопросы и рассмотрите все аспекты своей жизни – работу, дом, взаимоотношения с людьми, личное развитие и т.д., – отвечая на них.</p> <p><i>Продолжите следующие утверждения по возможности наиболее подробно</i></p> <p>Как бы я ни был занят, я всегда нахожу время для _____</p> <p>Мои цели становятся четко определенными, когда дело касается _____</p> <p>Я точно знаю, сколько времени мне потребуется для _____</p> <p>Я всегда без промедления приступаю к _____</p> <p>Я никогда не опаздываю _____</p> <p>У меня не возникает проблем, когда _____</p> <p>Я безо всяких проблем приступаю к выполнению сложных проектов, когда _____</p> <p>Я всегда занят в перерывах между _____</p> <p>Мне легко сказать нет (кому? в каких ситуациях?) _____</p> <p>Мне легче уложиться в заданные сроки, когда _____</p> <p>Я больше всего счастлив, когда я _____</p> <p>Дела, выполнение которых я легко порекомендую другим это _____</p> <p>Теперь просмотрите свои ответы и определите, что нового вы можете узнать о себе. Спросите себя, почему выполнение этих конкретных дел и задач у вас хорошо получается. Почему это работает? Вы приступаете к выполнению определенных дел потому, что они вам очень нравятся? Или потому, что вы ловко с ними справляетесь? Или вы поддаетесь внешнему</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>давлению? Все дело в том времени суток, которое вы выбираете для этих задач, или в количестве времени, которое требуется для их выполнения? С какими задачами вы лучше справляетесь – с теми, которые требуют от вас работы в одиночку или с требующими совместной работы с другими людьми? Спросите себя, что именно побуждает вас выполнять эти задачи.</p> <p>Даже если некоторые области вашей жизни, находящиеся под вашим полным контролем, сами по себе кажутся вам незначительными, их анализ может помочь вам выяснить, как решить другие, более серьезные проблемы.</p> <p>Упражнение 2. Что не работает?</p> <p>Теперь, когда вы увидели, что вы и в самом деле хорошо управляете по меньшей мере частью своего времени, и более-менее поняли почему, пришло время задать себе следующий вопрос: «Что не работает?»</p> <p>Полезно записать свои ответы и посмотреть на всю картину целиком. Очень интересно сравнить ответы на этот вопрос с ответами опросника в разделе «Что работает?». Вы можете выполнить это упражнение в произвольной форме или использовать приведенные ниже незаконченные предложения, чтобы приступить к анализу. Не забудьте, отвечая на вопросы, рассмотреть все аспекты своей жизни.</p> <p><i>Продолжите следующие утверждения. Приведите как можно больше примеров</i></p> <p>У меня никогда нет времени на _____</p> <p>Я трачу слишком много времени на _____</p> <p>У меня нет четко определенных целей в отношении _____</p> <p>Я хочу и могу весь день заниматься _____</p> <p>Я всегда недооцениваю время, необходимое для _____</p> <p>Я всегда откладываю начало _____</p> <p>Я часто опаздываю _____</p> <p>Мне трудно сказать «нет» _____</p> <p>Мне трудно закончить _____</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Ваши ответы на вопрос «Что не работает?» станут для вас перечнем того, что вам нужно исправить. Посмотрите на этот список проблем и сравните его со списком ответов на вопрос «Что работает?». Если вам трудно приступить к выполнению или завершить одни задачи и в то же время вы не испытываете таких проблем с другими, спросите себя, почему это происходит. В некоторых случаях у вас ничего не получается потому, что вам необходимо овладеть определенными навыками, например, научиться не допускать задержек и пауз или точно рассчитывать время, необходимое для выполнения задач. Или вам нужно просто научиться применять навыки, которыми вы овладели в одной сфере жизни, к другим предметам.</p>
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>Тестовые задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление рабочим временем предполагает <ol style="list-style-type: none"> а) его учет, анализ использования, планирование и контроль б) его учет, анализ использования в) его планирование и контроль 2. Система планирования рабочего времени, основанная на «дроблении» глобальной задачи, стоящей перед сотрудником, на задачи, подзадачи и т.д. по шести уровням, – это <ol style="list-style-type: none"> а) метод «Альпы» б) система Франклина в) принцип Эйзенхауэра 3. Соотношение запланированной активности к непредвиденной и спонтанной активности составляет <ol style="list-style-type: none"> а) 80 : 20 б) 60 : 40 в) 50 : 50 4. Планирование жизненно важных дел на ту часть рабочего дня, на которую приходится пик работоспособности, – это <ol style="list-style-type: none"> а) принцип Парето б) принцип Эйзенхауэра

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>в) закон Паркинсона</p> <p>5. Передача подчиненному задачи с правом принятия решения и ответственности за ее выполнение, – это</p> <p>а) делегирование</p> <p>б) децентрализация</p> <p>в) поручение</p> <p>6. Максимальное переключение внимания при выполнении трудоемких дел и минимизация его мелких переключений – это</p> <p>а) правило управления работоспособностью</p> <p>б) правило управления вниманием</p> <p>в) принцип Парето</p> <p>7. Хронометраж – это:</p> <p>а) изучение операции путем наблюдения</p> <p>б) измерение затрат рабочего времени на отдельные операции</p> <p>в) изучение всех затрат рабочего времени в течение смены</p> <p>г) изучение затрат времени на изготовление единицы продукции</p> <p>д) изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на отдельные элементы</p> <p>8. Хронокарта Гастева А.К. используется при:</p> <p>а) делегировании</p> <p>б) анализе использования времени</p> <p>в) инвентаризации целей</p> <p>г) в контроле процесса</p> <p>9. Какие существуют виды самоконтроля менеджера?</p> <p>а) промежуточный и конечный</p> <p>б) предварительный, функциональный, стоимостной</p> <p>в) административный, производственный, финансовый</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		г) формальный и неформальный 10. Элементом самоменеджмента является: а) разработка организационной структуры б) четкое делегирование полномочий в) формирование организационной культуры г) разработка системы экономической мотивации персонала
ПК- 3 Способен разрабатывать планы, программы и процедуры в управлении персоналом и безопасных условий труда		
Технологии социального прогнозирования и проектирования в управлении персоналом		
ПК 3.1	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	<p>Практическое задание 1. Составить программу, сетевой график и бюджет прогностического исследования на одну из следующих тем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Молодежная преступность в РФ. 2. Демографическая ситуация в регионе. 3. Деструктивные молодежные неформальные объединения региона. 4. Студенческое движение в университете. 5. Социальные последствия ранних браков. 6. Экономические предпочтения студентов вуза. 7. Адаптация студентов в учебном процессе. 8. Организация кадровой службы на предприятии. 9. Социальные последствия раннего материнства. 10. Адаптация в трудовом коллективе. 11. Рост численности трудовых мигрантов в регионе. 12. Военно-патриотическое воспитание в вузе. <p>Практическое задание 2. Построить модели входов/выходов, элементного состава и структурных отношений, а затем полную модель для изучения факторов, влияющих на выполнение вашей семьей функций. Задайте переменные и параметры модели, укажите какая шкала подходит для измерения переменных при исследовании функции семьи из предыдущего задания.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Практическое задание 3. Определить социальную проблему, разработать проектное задание и составить программу прогнозно-проектного исследования на предложенную тему. Дайте типологическую характеристику социальной системе и социальному процессу</p> <ul style="list-style-type: none"> а) молодежная преступность в РФ; б) демографическая ситуация в регионе; в) молодежная субкультура региона; г) адаптация в трудовом коллективе; д) социальная реабилитация детей-инвалидов; е) военно-патриотическое воспитание в вузе; ж) адаптация в учебном процессе вуза; з) безработица в Российской Федерации; и) студенческое движение в университете; к) ранние браки; л) социальная реабилитация пожилых; м) адаптация студентов в учебном процессе; н) социальная реабилитация военнослужащих; о) раннее материнство; п) урбанизация; р) старение населения в странах Европы и Америки в конце XX века; с) предвыборная кампания; т) миграционный процесс в России
ПК 3.2	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	<p>Темы комплексных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные технологии в социальном прогнозировании. 2. Математические методы в моделировании управления персоналом организации. 3. Новейшие информационные разработки в прогнозировании и моделировании 4. Программа развития ЦСО, Центра социального обслуживания семьи, реабилитационного центра.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>5. Прогностические модели как современные технологии в управлении государством.</p> <p>6. Методологические основы прогнозирования в управлении персоналом организации.</p> <p>7. Новые подходы в прогнозировании общественных явлений.</p> <p>8. Моделирование в управлении персоналом организации.</p> <p>9. Будущее в зарубежных теориях постиндустриального общества.</p> <p>10. Основные перспективы социального развития общества в трудах отечественных ученых.</p> <p>11. Роль социальных прогностических теорий в реформировании российского общества.</p> <p>12. Проблемы теории и практики зарубежного опыта социального прогнозирования и моделирования.</p> <p>13. Основные недостатки процесса прогнозирования. Пути их преодоления.</p> <p>14. Виды прогнозов.</p> <p>15. Взаимодействие различных существующих подходов к исследованию социальной сферы.</p> <p>16. Государственное прогнозирование.</p> <p>17. Формы и методы социальной деятельности.</p> <p>18. Принципы и методы прогнозирования в управлении персоналом организации.</p> <p>19. Прогностические модели как современные технологии в управлении государством.</p> <p>20. Социальная политика как главный объект социального прогнозирования.</p> <p>21. Прогнозирование социальной сферы: образование, здравоохранение, культура.</p> <p>22. Прогнозирование уровня жизни населения с применением методов опроса и интервью.</p> <p>23. Информационно-аналитический анализ социальной ситуации в обществе.</p> <p>24. Региональные модели социального обслуживания населения в условиях кризиса.</p> <p>25. Экспериментальные модели соц. обслуживания населения, их представление в прессе.</p> <p>26. Модель общественных структур по социальной защите населения.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>27. Комплексная модель социальной защиты населения (в регионе).</p> <p>28. Проблемы социального страхования как объект прогнозирования и моделирования</p> <p>29. Основные современные методы моделирования в социальной работе.</p> <p>30. Модель общественных структур по социальной защите населения.</p> <p>31. Применение моделей в управлении.</p> <p>32. Моделирование общественных процессов как эффективное средство познания.</p> <p>33. Математическое моделирование в управлении персоналом организации.</p> <p>34. Теоретические предпосылки социального прогнозирования. Представление о будущем в мифологии, религии, литературе, философии.</p> <p>35. История применения социального прогнозирования.</p> <p>36. Соотношение понятий футурология, прогнозирование, прогностика.</p> <p>37. Основные футурологические теории.</p> <p>38. Появление и развитие прогностики во 2-ой половине XX века. Глобальные исследования будущего в деятельности Римского клуба.</p> <p>39. Прогнозирование как общая (функциональная) технология управления персоналом организации. Технологические этапы прогнозной деятельности.</p> <p>40. Понятие и виды моделей, применяемых в социальном моделировании.</p> <p>41. Типовая структура социального проекта на макроуровне (на примере Федеральных целевых социальных программ).</p> <p>42. Типовая структура социального проекта на микроуровне.</p> <p>43. Социальное проектирование как механизм разработки и внедрения социальных инноваций.</p> <p>44. Прогнозное обоснование социальных нововведений.</p> <p>45. Информационное, нормативное, финансовое и организационное обеспечение проектирования в управлении персоналом организации.</p> <p>46. Основные методы социального проектирования. Преимущества коллективной работы над проектом.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		47. Применение технологии социальной экспертизы в социальном прогнозировании, проектировании и моделировании.
Современные проблемы управления безопасностью труда		
ПК 3.1	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	<p style="text-align: center;">Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Личностные качества работника и типологизации личности. 2. Профессионально важные и профессионально недопустимые качества личности. 3. Типология Майерс-Бриггс (МВТИ). 4. Модель «Большая пятерка. Типология характеров К. Леонгарда. 5. Социальная типология характеров Э. Фромма. Классификация С.Занина. 6. Классификация потенциальных предателей, АРТХАШАСТРА. 7. Конфликтные личности. Как выявить опасного сотрудника: по подчерку, с помощью полиграфа. 8. Классификация расстройств личности. Как наладить контакт и решать производственные вопросы 9. Понятие групп риска. Виды зависимостей. 10. Угрозы кадровой безопасности, создающиеся группами риска. Почему возникают зависимости. 11. Как же выявить сотрудника, принадлежащего к группе риска? 12. Меры, предпринимаемые в отношении сотрудников из групп риска. Основные модели контроля сознания. 13. Понятие кадровой безопасности, ее место в системе корпоративной безопасности. 14. Задачи и субъекты корпоративной безопасности. 15. Понятие мошенничества, треугольник мошенничества. 16. Элементы мошенничества. Самооправдание. 17. Способы выявления и предотвращения мошенничества. 18. Концепция безопасности кадрового развития компании. 19. Понятие кадрового риска. 20. Классификация кадровых рисков. 21. Как измерить уровень риска. 22. Качественный анализ рисков.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>23. Количественный анализ рисков. 24. Методы управления кадровыми рисками. 25. Диверсификация, аутсорсинг, аутстаффинг, страхования. 26. Этапы управления рисками. 27. Сущность контроля персонала. 28. Система контроля. 29. Виды кадрового контроля. 30. Ошибки в системе контроля. 31. Этапы контроля. 32. Контроль персонала при наборе и отборе – сложности и пути решения. 33. Теория недобросовестного найма. 34. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности. 35. Учет рабочего времени, видеонаблюдение, прослушивание телефонных разговоров, контроль доступа и работы компьютера, контроль свободного времени сотрудников. 36. Контроль персонала при увольнении, безопасное увольнение.</p>
ПК 3.2	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	<p>Практическое задание 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Найдите в своем поведении и поведении своих знакомых, друзей профессионально недопустимые качества. 2. Определите свой тип личности по всем типологиям. Относитесь ли вы к опасному типу? 3. Попробуйте выявить опасного сотрудника, изучив подчерки нескольких людей. 4. В команде работает человек, который постоянно просит своих коллег о помощи. Что хорошего и что плохого в этой ситуации? 5. Относитесь ли вы или ваши коллеги к какой-либо группе риска? Проанализируйте, с чем связаны ваши зависимости. 6. Проанализируйте современное российское законодательство и ответьте на вопрос: что можно и чего предпринять к сотруднику, страдающему тем или иным видом зависимости <p>Практическое задание 2</p> <p>Ознакомьтесь с исследованиями Дэна Ариели и найдите проявления обнаруженных им эффектов в работе конкретной организации.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>2. Как в организациях используют психологические особенности мотивации персонала и психологические особенности поведения в толпе – приведите примеры.</p> <p>3. Как построить «быструю компанию» и набрать в нее подходящих сотрудников? 4. Какие страхи испытывают наши сотрудники и как они влияют на работу?</p> <p>4. Составьте таблицу из двух частей: 1. слухи, которые полезны и поэтому их следует распространять, и 2. слухи, которые никогда распространять не следует.</p> <p>5. Как можно определить человека, который распространяет слухи в компании?</p> <p>6. Предложите несколько провокаций сотрудников, которые повысят эффективность их работы.</p>
Технологии исследования рынка труда		
ПК 3.1	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	<p>Перечень теоретических вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности и модели рынка труда. 2. Понятие, структура трудовых ресурсов. 3. Соотношение понятий «экономически активное население» и «трудовые ресурсы». 4. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. 5. Численность населения и проблемы демографии в России. 6. Конкурентоспособность работника на рынке труда. 7. Движение трудовых ресурсов. 8. Миграция трудовых ресурсов и ее виды. 9. Миграционная политика, управление миграционными процессами. 10. Экстенсивный и интенсивный тип использования трудовых ресурсов. 11. Методы планирования трудовых ресурсов. 12. Соотношение понятий «рабочая сила», «персонал», «кадровая политика». 13. Результативность трудовых ресурсов. 14. Трудовой потенциал человека. 15. Структура модели человека в социально-экономических системах. 16. Понятие занятости. Принципы занятости. 17. Полная, рациональная, эффективная занятость. 18. Виды и формы занятости. 19. Понятие безработицы. Виды безработицы. Измерение безработицы.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>20. Сущность и содержание скрытых форм безработицы.</p> <p>21. Структура и задачи службы занятости.</p> <p>22. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы.</p> <p>23. Структуризация и сегментация рынков труда.</p> <p>24. Прогнозирование на рынке труда.</p> <p>25. Дискриминация на рынке труда.</p> <p>26. Государственное регулирование рынка труда и занятости.</p> <p>27. Исторический опыт регулирования рынка труда.</p> <p>28. Механизм реализации государственной политики занятости.</p> <p>29. Политика на рынках труда по улучшению занятости и снижению безработицы.</p> <p>30. Сокращение рабочей силы.</p> <p>31. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.</p> <p>32. Понятие гарантий и компенсаций. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, впервые ищущим работу.</p> <p>33. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.</p> <p>34. Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах.</p>
ПК 3.2	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	<p><i>Примерные практические задания по темам для зачета</i></p> <p>Тема № 1: Рынок труда и занятость. Проблемы занятости населения.</p> <p>1.1. Количество работающих равно 180 чел., безработных – 20 чел., взрослых – 400 чел. Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> • численность рабочей силы; • уровень безработицы; • уровень участия; • долю безработных. <p>1.2. Уровень безработицы равен 7%, уровень участия – 60%. Определите долю безработных во взрослом населении.</p> <p>1.3. Все население составляет 500 тыс. чел., из них: 120 тыс. чел. – не достигло</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>трудоспособного возраста, 150 тыс. чел. – выбыло из состава рабочей силы, 23 тыс. чел. – безработные, 10 тыс. чел. – заняты неполный рабочий день и ищут работу.</p> <p>Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> • численность рабочей силы; • уровень безработицы. <p>1.4. Определите уровень безработицы, используя следующие данные:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Население города.....450 тыс. чел. • Дети до 16 лет.....80 тыс. чел. • Пенсионеры.....60 тыс. чел. • Безработные.....13 тыс. чел. • Военнослужащие.....5 тыс. чел. • Работающие пенсионеры.....10 тыс. чел. • Студенты ВУЗов и техникумов.....30 тыс. чел. • Домохозяйки.....5 тыс. чел. <p>1.5. Предположим, что в данном году естественный уровень безработицы составлял 5%, а фактический – 8%.</p> <p>Определите величину отставания фактического Y (в %), а также объем Y (в млрд. долл.), потерянный из-за безработицы, если номинальный Y был равен 500 млрд. долл.</p> <p>1.6. Экономические показатели безработицы в стране на 2015 год следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • фрикционная безработица - 3 %, • структурная безработица – 3 %, • циклическая безработица – 10 %. <p>Объем номинального ВВП составил 27600 ден. ед. при коэффициенте Оукена - 2,5 %.</p> <p>Определите, каков был бы объем ВВП, если безработица не превысила своего естественного уровня.</p> <p>1.7. Уровень безработицы по состоянию на 2010 год составил 8,3 %. Задача правительства – снизить показатели безработицы до 6 %.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Каким должен быть темп роста фактического ВВП для достижения этой цели? Коэффициент чувствительности ВВП к динамике циклической безработицы равен 2.</p> <p>1.8. В условной экономической системе имеются следующие данные о составе населения на 2015 год: Численность рабочей силы – 350 млн. чел., безработные – 30 млн. чел., в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 млн. чел. стали безработными в результате банкротства предприятий; • 3 млн. чел. обучаются новой профессии; • 3 млн. чел. уволены в результате сокращения производства; • 5 млн. чел. уволены в результате переориентации предприятия на новые виды деятельности; • 4 млн. чел. не работают, так как имеют маленьких детей и престарелых родителей. <p>Рассчитайте естественный и фактический уровень безработицы, используя закон Оукена. Определите потери, если номинальный валовой национальный продукт составил 4 млрд. ден. ед.</p> <p>1.9. В США в 2005 г. доля безработных во взрослом населении составляла 4%, а доля экономически активного населения во взрослом населении – 66%. Определите уровень безработицы в данном году. Примерные практические задания по темам для зачета</p> <p>1.10. Численность населения составляет 100 млн. чел., из них: 24 млн. чел. – дети до 16 лет, а также люди, находящиеся в длительной изоляции; 30 млн. чел. – выбыло из состава рабочей силы; 6.9 млн. чел. – безработные; 1 млн. чел. – работники, занятые неполный рабочий день и ищущие работу. Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> • численность рабочей силы; • уровень безработицы. <p>1.11. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости за несколько лет.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																				
		<p> Год 1-й 2-й 3-й 4-й 5-й Рабочая сила 82500 84900 89100 93200 95300 Работающие 80700 83100 85500 86200 87000 Безработные Уровень безработицы </p> <p> Рассчитайте численность безработных и уровень безработицы для каждого года. Данные занесите в таблицу. Как можно объяснить одновременный рост числа занятых и уровня безработицы? </p> <p> 1.12. Номинальный Y в некотором году составил 1000 млрд. долл. Естественный уровень безработицы составил в этом же году 6%, а фактический – 8%. Используя закон Оукена, Определите потенциальный Y данного года. </p> <p> Тема № 2: Уровень и качество жизни. Изменение стоимости жизни. 2.1. По приведенным в таблице данным рассчитайте индексы Ласпейреса, Пааше и Фишера. Сделайте выводы. </p> <table border="1" data-bbox="913 1093 1594 1236"> <thead> <tr> <th>Товар</th> <th>Объем производства, шт.</th> <th>Цена, руб./ шт.</th> </tr> <tr> <td></td> <td>2015 г.</td> <td>2016 г.</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>45</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>100</td> <td>90</td> </tr> </tbody> </table> <p> 2.2. Заполните таблицу, сделайте выводы. </p> <table border="1" data-bbox="913 1388 1836 1452"> <thead> <tr> <th>Год</th> <th>Номинальный Y</th> <th>Дефлятор (в %, 2006=100)</th> <th>Реальный Y</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>1700</td> <td>50</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Товар	Объем производства, шт.	Цена, руб./ шт.		2015 г.	2016 г.	А	45	70	В	100	90	Год	Номинальный Y	Дефлятор (в %, 2006=100)	Реальный Y	2013	1700	50	
Товар	Объем производства, шт.	Цена, руб./ шт.																				
	2015 г.	2016 г.																				
А	45	70																				
В	100	90																				
Год	Номинальный Y	Дефлятор (в %, 2006=100)	Реальный Y																			
2013	1700	50																				

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																																																			
		<p>2014 2100 70 2015 3200 100 2016 4800 120</p> <p>2.3. По приведенным ниже данным рассчитайте недостающие показатели и сделайте соответствующие выводы:</p> <table data-bbox="913 571 1736 722"> <tr> <td>Годы</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Номинальный Y (млрд.руб.)</td> <td>240</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>800</td> <td>1350 2240</td> </tr> <tr> <td>Индекс цен (%)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>30</td> <td>35</td> <td>50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Реальный Y (млрд. руб.)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1200</td> <td>1400</td> <td></td> <td>3200</td> </tr> </table> <p>2.4. Номинальный Y Великобритании за 2010 год увеличился с 480 млрд. руб. до 600 млрд. руб., а дефлятор Y – со 120 до 150%. Определите, как изменилась величина реального Y страны?</p> <p>2.5. В данном году в Ватикане произведено 22 кг муки и 60 кг яблок. Цена муки – 4 руб./кг, цена яблок – 6 руб./кг. В базовом году цена яблок составляла 5 руб./кг, а цена муки была такой же. Вычислите дефлятор Y.</p> <p>2.6. Данные об объемах продаж и ценах картофеля на двух рынках представлены в таблице. Определите индивидуальный индекс цены картофеля.</p> <table data-bbox="913 1241 1473 1385"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Рынок</th> <th colspan="2">Объем продаж, кг</th> <th colspan="2">Цена, руб./кг</th> </tr> <tr> <th>2015 г.</th> <th>2016 г.</th> <th>2015 г.</th> <th>2016 г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Первый</td> <td>40</td> <td>50</td> <td>10</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Второй</td> <td>80</td> <td>70</td> <td>12</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table> <p>Примерные практические задания по темам для зачета</p>	Годы	1	2	3	4	5			Номинальный Y (млрд.руб.)	240					800	1350 2240	Индекс цен (%)				30	35	50		Реальный Y (млрд. руб.)				1200	1400		3200	Рынок	Объем продаж, кг		Цена, руб./кг		2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.	Первый	40	50	10	15	Второй	80	70	12	14
Годы	1	2	3	4	5																																																
Номинальный Y (млрд.руб.)	240					800	1350 2240																																														
Индекс цен (%)				30	35	50																																															
Реальный Y (млрд. руб.)				1200	1400		3200																																														
Рынок	Объем продаж, кг		Цена, руб./кг																																																		
	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.																																																	
Первый	40	50	10	15																																																	
Второй	80	70	12	14																																																	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																																										
		<p align="center"><i>Тема № 3: Персонал предприятия на рынке труда</i></p> <p><i>Задача 1.</i> В таблицах представлено изменение общего продукта при найме дополнительных работников и цены продукта на рынке совершенной конкуренции и монополии. По таблицам определите, как изменяется предельный продукт и предельная доходность труда в условиях совершенной конкуренции и в условиях несовершенной конкуренции (монополии). Рассчитайте недостающие показатели, заполните таблицы. Если ставка заработной платы 10дол, сколько работников сможет нанять конкурентная фирма и сколько работников – монополия?</p> <p><i>Решение.</i> Для решения задачи применяем правило спроса на ресурс $MRP_L = MRC_L$ или для конкурентного рынка $MRP_L = P_L (= MRC_L)$.</p> <p>Рассчитаем и внесем в таблицу 1 и 2 необходимые показатели: предельный продукт MP_L, общий доход TR_L, предельный продукт в денежном выражении MRP_L.</p> <p align="center">Таблица 1. Изменение предельного продукта на рынке совершенной конкуренции</p> <table border="1" data-bbox="875 868 2078 1323"> <thead> <tr> <th>Кол ичество единиц труда L</th> <th>Об щий продукт труда TP_L</th> <th>Преде льный продукт MP_L (кол- во единиц)</th> <th>Цена проду кта P(ден.ед)</th> <th>Общи й доход $TR_L = TP_L * P$</th> <th>Пред ельный продукт в денежном выражении MRP_L</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>8</td><td>8</td><td>2</td><td>16</td><td>16</td></tr> <tr><td>2</td><td>15</td><td>7</td><td>2</td><td>30</td><td>14</td></tr> <tr><td>3</td><td>21</td><td>6</td><td>2</td><td>42</td><td>12</td></tr> <tr><td>4</td><td>26</td><td>5</td><td>2</td><td>52</td><td>10</td></tr> <tr><td>5</td><td>30</td><td>4</td><td>2</td><td>60</td><td>8</td></tr> <tr><td>6</td><td>33</td><td>3</td><td>2</td><td>66</td><td>6</td></tr> </tbody> </table> <p align="center">Таблица 2. Изменение предельного продукта на рынке монополии</p>	Кол ичество единиц труда L	Об щий продукт труда TP_L	Преде льный продукт MP_L (кол- во единиц)	Цена проду кта P(ден.ед)	Общи й доход $TR_L = TP_L * P$	Пред ельный продукт в денежном выражении MRP_L	1	8	8	2	16	16	2	15	7	2	30	14	3	21	6	2	42	12	4	26	5	2	52	10	5	30	4	2	60	8	6	33	3	2	66	6
Кол ичество единиц труда L	Об щий продукт труда TP_L	Преде льный продукт MP_L (кол- во единиц)	Цена проду кта P(ден.ед)	Общи й доход $TR_L = TP_L * P$	Пред ельный продукт в денежном выражении MRP_L																																							
1	8	8	2	16	16																																							
2	15	7	2	30	14																																							
3	21	6	2	42	12																																							
4	26	5	2	52	10																																							
5	30	4	2	60	8																																							
6	33	3	2	66	6																																							

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства					
		Кол-во единиц труда L	Общий продукт труда TR_L	Предельный продукт MP_L (кол-во ед-ц)	Цена продукта P_L	Общий доход $TR_L = TP_L * P$	Предельный продукт в денежном выражении MRP_L
		1	8	8	2,0	16	16
		2	15	7	1,8	27	11
		3	21	6	1,6	33,6	6,6
		4	26	5	1,4	36,4	2,8
		5	30	4	1,2	36	-0,4
		6	33	3	1,0	33	-3

Применяя правило $MRP_L = MRC_L$, определяем спрос на труд. В условиях чистой конкуренции фирма нанимает 4 работника, ориентируясь на правило $MRP_L = P_L (= MRC_L) = 10$ дол. Монополия, по данным задачи, сможет нанять только 2-х работников, когда $MRP_L = 11 > P_L (= MRC_L) = 11$ дол. По таблице видно, что предельная доходность следующего работника меньше, чем ставка з/платы, значит, что этот работник добавит к прибыли отрицательную величину, прибыль начнет снижаться; поэтому фирма не будет нанимать этого работника. Ниже представлен график, иллюстрирующий правило спроса на ресурс на рынке совершенной конкуренции и на рынке монополии.

1 2 3 4 5 6 7

Рис.1 Спрос на ресурс на рынке

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																																											
		<p><i>Задача 2.</i> Определите, при каком соотношении труда и капитала достигается минимизация издержек, если цена труда $P_L=2$дол, цена капитала $P_C = 4$дол? Достигается ли максимизация прибыли, если цена товара $P= 0,5$дол? Если нет, то, каким должно быть сочетание труда и капитала, с учетом приведенных данных.</p> <p>а) 4ед.тр. - $MP_L = 10$ 5ед. к. - $MP_C = 12$ б) 6ед.тр. - $MP_L = 8$ 4ед.к. - $MP_C = 16$</p> <p><i>Тема № 4: Ценообразование на рынке ресурсов.</i></p> <p><i>Задача 1.</i> На основе первых двух колонок таблицы 1 рассчитайте показатели общих и предельных издержек на рынке труда в условиях монополии. Постройте график предложения труда и график предельных издержек, объясните особенности по сравнению с чистой конкуренцией.</p> <p>Пусть предельная доходность MRP_L изменяется следующим образом:</p> <table data-bbox="891 869 1534 941"> <tr> <td>L</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>MRP_L</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table> <p>1. Какую ставку требуют установить профсоюзы, как в этом случае изменится ситуация на рынке труда?</p> <p>2. Какое количество работников, и по какой ставке з/ платы были бы заняты на конкурентном рынке?</p> <p>Таблица 1. Ставка з/платы и предельные издержки в условиях монополии</p> <table border="1" data-bbox="837 1161 1839 1457"> <thead> <tr> <th>Ставка з/плат</th> <th>Количество работников</th> <th>Общие издержки</th> <th>Предельные издержки</th> <th>Расчет предельных издержек</th> </tr> <tr> <th>W</th> <th>L</th> <th>TCL</th> <th>MRC_L</th> <th>MRC_L</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>+2 + 0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>+3 +</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>12</td> <td>6</td> <td>(3-2)* 1</td> </tr> </tbody> </table>	L	1	2	3	4	5	6	7	8	MRP_L	10	8	6	5	4	3	2	1	Ставка з/плат	Количество работников	Общие издержки	Предельные издержки	Расчет предельных издержек	W	L	TCL	MRC_L	MRC_L	2	1	2	2	+2 + 0	3	2	6	4	+3 +	4	3	12	6	(3-2)* 1
L	1	2	3	4	5	6	7	8																																					
MRP_L	10	8	6	5	4	3	2	1																																					
Ставка з/плат	Количество работников	Общие издержки	Предельные издержки	Расчет предельных издержек																																									
W	L	TCL	MRC_L	MRC_L																																									
2	1	2	2	+2 + 0																																									
3	2	6	4	+3 +																																									
4	3	12	6	(3-2)* 1																																									

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства					
		5	4	20	8	+4	+
		6	5	30	10	(4-3)* 2	
		7	6	42	12	+5	+
		8	7	56	14	(5-4)* 3	
						+6	+
						(6-5)* 4	
						+7	+
						(7-6)* 5	
						+8	+
						(8-7)* 6	

Психологические технологии в планировании и прогнозировании карьеры персонала

ПК 3.1	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Когда и кем были впервые сформулированы принципы управленческого труда? 2. Кто является классиками менеджмента? 3. Какой вклад внес в менеджмент А.Файоль? 4. Кто первый выделил в менеджменте психологические переменные? 5. Чем известна "школа человеческих отношений"? 6. Кто является автором теории человеческих отношений? 7. Когда психологический подход был внедрен в область управления? 8. Чем характеризуется деятельность руководителя? 9. Кем в организации ставятся цели и для чего? Какие бывают цели? 10. По каким параметрам оценивается труд руководителя? 11. Какие факторы выделил в своей теории Ф. Херцберг? 12. В чем заключается теория Д. МакГрегора? 13. Являются ли синонимами термины "мотив" и "стимул"? Что такое стимулирование? 14. Дайте определение мотивации. 15. Какое отношение имеют мотивы к потребностям? 16. Какие из явлений составляют содержание мотива?
--------	---	---

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>17. Каковы основные положения теории А. Маслоу?</p> <p>18. Определите сущность теории Ф. Херцберга.</p> <p>19. Какое значение имеет для управления теория Д. МакКлеланда и Д. Аткинсона?</p> <p>20. Нужно ли мотивировать руководителей? Каким образом, если это требуется?</p> <p>21. В чем состоит различие в мотивировании руководителей и исполнителей?</p> <p>22. Охарактеризуйте перцептивные процессы.</p> <p>23. Что такое социальная перцепция?</p> <p>24. Приведите примеры эффекта ореола, эффекта первичности, эффект новизны.</p> <p>25. Назовите определение и состав мнемических процессов.</p> <p>26. Определите специфику оперативной и долговременной памяти в деятельности руководителя. 27. Назовите основные свойства мышления руководителя.</p> <p>28. Дайте определение понятию и признакам группы.</p> <p>29. Выделите особенности личности и группы как объектов управления.</p> <p>30. Дайте характеристику этапов развития коллектива.</p> <p>31. Определите факторы совместимости и срабатываемости в трудовом коллективе.</p> <p>32. Назовите достоинства и недостатки метода социометрии Дж. Морено.</p> <p>33. Почему возникают конфликтные ситуации в процессе управления?</p> <p>34. Что такое конфликт и когда он возникает?</p> <p>35. Как нужно подходить к конфликтам?</p> <p>36. Какими способами разрешаются конфликты?</p> <p>37. Что такое "стресс"?</p> <p>38. Каковы фазы развития стресса?</p> <p>39. Какие виды стресса вам известны?</p> <p>40. Чем отличается положительный стресс от отрицательного?</p> <p>41. Каковы способы предупреждения и управления стрессом?</p> <p>42. Обязательно ли нужно "гасить" конфликт?</p> <p>43. Опишите методы и технологии управления стрессами?</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>44. Охарактеризуйте существующие подходы к объяснению феномена «лидерство»</p> <p>45. Какие формы власти использует руководитель?</p> <p>46. Что означает понятие «стиль руководства»?</p> <p>47. Рассмотрите различные классификации стилей руководства</p> <p>48. Назовите известные определения организационной культуры (до пяти определений)</p> <p>49. Чем организационная культура отличается от корпоративной культуры?</p> <p>50. Раскройте смысл символического, когнитивного, системного, психоаналитического, порядкового подходов к исследованию организационной культуры.</p> <p>51. Опишите проблемы диагностики организационной культуры.</p> <p>52. Какие существуют подходы и модели изменения организационной культуры?</p> <p>53. Как определить воздействие организационной культуры на успешность и эффективность организации?</p> <p>54. Определите понятие, стороны, типы и виды профессионального общения.</p> <p>55. Представьте характеристику функций и средств профессионального общения.</p> <p>56. Какие составляющие входят в профессиональное общение руководителя с персоналом?</p> <p>57. Что называют уровнями общения?</p> <p>58. Что понимают под формами общения?</p> <p>59. Что представляют собой транзактный анализ?</p> <p>60. Каковы принципы эффективной передачи обратной связи и критических замечаний партнеру по общению?</p> <p>61. Какие приемы являются наиболее важными для правильного мотивирования подчиненных?</p>
ПК 3.2	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	<p>Тестовые задания</p> <p>1: Наряду с экономическими аспектами в организационном поведении широко рассматриваются ... правовые аспекты</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>политические аспекты технологические аспекты инвестиционные аспекты психологические аспекты 2: Одной из особенностей организационного поведения в современной России является ...</p> <p>... восприимчивость работников к нововведениям снижение уровня риска в деловой среде выдвижение большого числа новых лидеров повышение эффективности межличностных отношений невысокая подверженность стрессам 3: Концепция организационного поведения позволяет ... изучать методы управления организациями изучать проблемы поведения на макроуровне изучать поведение работающих и не работающих людей прогнозировать поведение, управлять им в организации изучать состав персонала в целях его развития 4: Негативным следствием структурных недостатков организации является ... неадекватное поведение партнеров организации необходимость увеличения штата управленцев запоздалые и неправильные решения отставание в пополнении ресурсов 5: Межгосударственные компании нередко игнорируют специфические местные потребности, они носят название ... транснациональные поликультурные глобальные</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p> многонациональные международные 6: Затраты рабочего времени изучаются для: улучшения использования материальных ресурсов нормирования труда планирования повышения производительности труда измерения фактических затрат рабочего времени 7: Ключевые факторы успеха организации находятся ... в двух сферах – внешней и внутренней в сфере высшего менеджмента во внутренней сфере (среда) во властных полномочиях руководителя в сферах планирования и контроля 8: Данными для анализа социальной структуры служат: материалы аттестационных комиссий заявления о принятии на работу листки по учету кадров приказы по кадровым вопросам результаты социологических исследований 9: Единства звеньев управления, одинаково удаленных от верхнего звена организационной структуры – это ... социальная структура аппарат управления линейная структура ступень управления штатная структура 10: Исходными данными для построения организационной структуры управления </p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> расчет числа уровней управления расчет численности персонала типовые структуры управления показатели текучести по подразделениям сменность режима работы предприятия
Тенденции управления персоналом в высокотехнологичных компаниях		
ПК 3.1	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	<p>Вопросы к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг и др.) 2. Формы материального и морального стимулирования труда персонала. 3. Двухфакторная теория мотивации Герцберга. 4. Способы обогащения труда, расширение содержания труда: перемена труда, расширение зон обслуживания и пр. 5. Обеспечение безопасности труда и здоровья персонала. Условия труда: понятие, элементы, функции. 6. Оценка условий труда. 7. Понятие адаптация. Типы, стадии, сроки, факторы адаптации персонала. 8. Понятие организации. Организация как инструмент, социальная общность и процесс. Функции производственной организации. 9. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике. 10. Критерии выделения и типы организаций: административные, общественные и ассоциативные, формальная и неформальная структура производственной организации. 11. Роль неформальной структуры организации в повышении эффективности работы персонала. 12. Причины возникновения неформальных отношений и функции неформальной

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>структуры организации</p> <p>13. Особенности управленческого труда. Понятие руководства, функции руководителя. Стили руководства.</p> <p>14. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства.</p> <p>15. Лидерство и руководство: сходство и различие в понятиях. Качества присущие (необходимые) лидеру: лидерство в профессиональном, социальном и психологическом плане.</p> <p>16. Социально-психологические качества руководителя – лидера: по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Кэттелла. Интеллект, доминирование, воля, высокие моральные нормы, и пр.</p> <p>17. Трудовые конфликты и социальная защита работников. Сущность, структура, функции и причины трудовых конфликтов.</p> <p>18. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизм протекания. Понятие и стадии социальной напряженности</p> <p>19. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов: переговоры, посредничество, суд как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.</p> <p>20. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов: организационные институты разрешения трудовых конфликтов: соглашения и контракты, коллективный договор, комиссия по трудовым спорам.</p> <p>21. Переговоры как способ разрешения трудовых конфликтов. Типы переговоров. Отличительная особенность деловых переговоров.</p> <p>22. Понятие и проблемы высвобождение персонала.</p> <p>23. Роль интервью в выяснении причин увольнения персонала.</p> <p>24. Формы высвобождения персонала в случае кризисных ситуаций: приостановка найма персонала, сокращение удельного веса совместителей и пр.</p> <p>25. Социальное развитие как объект управления персоналом. Значение социального развития персонала.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>26. Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала; регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий труда; социальное страхование работников.</p> <p>27. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации –материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура.</p>
ПК 3.2	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	<p>Задание «Оценка состояния условий труда в организации»: Используя знания о методах оценке уровня механизации и автоматизации производства, магистры должны провести исследование по теме «Оценка состояния условий труда в организации: уровень механизации и автоматизации производства»</p> <p>Магистры выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная производственная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов. Задача магистров проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации и представления отчета. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.</p>
Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		
ПК-1 – Способен формировать бюджет на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга		
ПК-1.1	Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	<p><i>Расчет социально-экономических показателей в сфере управления.</i></p> <p>Расчет не менее 10 показателей эффективности управления человеческими ресурсами в настоящем и предыдущем периоде (например, в 2020, 2021 гг.) (см. таблицу Показатели эффективности управления персоналом)</p> <p>В соответствии с данной таблицей и в зависимости от доступа к данным организации, являющейся базой практики, руководителем практики может быть скорректирован перечень</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства				
		показателей эффективности управления персоналом.				
ПК-1.2	Определяет показатели эффективности работы персонала организации	<p>Оценка эффективности реализации функций службы управления персоналом</p> <p><i>В рамках данного раздела необходимо провести:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – выявление сильных и слабых сторон системы управления персоналом в организации – базе практики; – выявление особенностей применения в организации – базе практики современных методов и технологий управления персоналом; – выявление проблемных областей управления персоналом организации – базе практики. 				
ПК-1.3	Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом	<i>Оценка персонала</i>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Процент сотрудников, регулярно получающих оценку своей компетентности</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Процент позиций, для которых определены KPI и проводится регулярный мониторинг этих показателей</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Процент сотрудников, изменивших свою должность по результатам оценки.</td> </tr> </table>	Процент сотрудников, регулярно получающих оценку своей компетентности	Процент позиций, для которых определены KPI и проводится регулярный мониторинг этих показателей	Процент сотрудников, изменивших свою должность по результатам оценки.
Процент сотрудников, регулярно получающих оценку своей компетентности						
Процент позиций, для которых определены KPI и проводится регулярный мониторинг этих показателей						
Процент сотрудников, изменивших свою должность по результатам оценки.						
ПК-2 – Способен разработать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике						
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p><i>Подсистема мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; – нормирование и тарификация трудового процесса; – разработка форм и системы оплаты труда; – определение стимулов и форм стимулирования; – разработка мотивов и форм мотивации; – определение форм участия персонала в прибылях и капитале; – разработка форм нематериального поощрения персонала. 				
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p><i>Подсистема трудовых отношений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений; – анализ и регулирование отношения руководства к персоналу; – управление производственными конфликтами и стрессами; – проведение социально-психологической диагностики; – соблюдение этических норм взаимоотношений; 				

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																	
		<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие с профсоюзами; – управление культурой организации; – обеспечение дисциплины труда; – контроль за правильным использованием персонала. 																	
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать особенности кадровой политики компании и ее кадрового потенциала (общая численность персонала и численность персонала в организационно-структурных единицах, их динамика, группировка персонала по образованию, квалификации, стажу, результатам деятельности, характеристика половозрастной структуры и др.). 2. Провести комплексную диагностику основных функциональных подсистем управления персоналом (характеристика условий труда работников; изучение особенностей планирования, подбора, найма и учета персонала; выявление особенностей адаптации, обучения и развития персонала; политика в области мотивации и оплаты труда, особенности оценки персонала). 																	
ПК- 3 Способен разрабатывать планы, программы и процедуры в управлении персоналом и безопасных условий труда																			
ПК-3.1:	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	<p style="text-align: center;">Таблица 4 - Реализация функций управления персоналом</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;"><i>Перечень функций управления персоналом в организации</i></th> <th style="width: 25%; text-align: center;"><i>Краткая характеристика реализации функции в организации</i></th> <th style="width: 25%; text-align: center;"><i>Ответственность (кто реализует данную функцию в организации)</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;"><i>Подсистема планирования, подбора, найма и учета персонала:</i></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">планирование и прогнозирование потребности в персонале</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">поддержание взаимосвязей с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами;</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">.....</td> <td style="text-align: center;">.....</td> <td style="text-align: center;">.....</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">После таблицы необходимы текстовые комментарии.</p>			<i>Перечень функций управления персоналом в организации</i>	<i>Краткая характеристика реализации функции в организации</i>	<i>Ответственность (кто реализует данную функцию в организации)</i>	<i>Подсистема планирования, подбора, найма и учета персонала:</i>			планирование и прогнозирование потребности в персонале			поддержание взаимосвязей с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами;		
<i>Перечень функций управления персоналом в организации</i>	<i>Краткая характеристика реализации функции в организации</i>	<i>Ответственность (кто реализует данную функцию в организации)</i>																	
<i>Подсистема планирования, подбора, найма и учета персонала:</i>																			
планирование и прогнозирование потребности в персонале																			
поддержание взаимосвязей с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами;																			
.....																	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-3.2:	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	<p><i>Подсистема социального развития персонала:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – организация общественного питания; – управление жилищно-бытовым обслуживанием; – развитие культуры и физического воспитания; – обеспечение здравоохранения и отдыха; – обеспечение детскими учреждениями; – управление социальными конфликтами и стрессами; – обеспечение социального страхования
Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)		
ПК-1 – Способен формировать бюджет на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга		
ПК-1.1	Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пройти инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности, охране труда и внутреннему распорядку в компании – базе практики. 2. Сформулировать цели, задачи, предмет, объект и гипотезу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы. 3. Сформировать инструментарий исследований выбранной проблемы (в соответствии с темой ВКР). 4. Сформировать теоретико-методологическую базу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы. <i>Например, если тема выпускной квалификационной работы «Исследование системы обучения и развития персонала: современные подходы и инструментарий совершенствования», то данный пункт индивидуального задания может выглядеть следующим образом: проанализировать сущность, виды и способы обучения и развития персонала.</i>
ПК-1.2	Определяет показатели эффективности работы персонала организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести анализ трудов отечественных и зарубежных специалистов по теме исследования в выпускной квалификационной работе. <i>Например, изучить генезис и развитие практики обучения и развития персонала в России и за рубежом.</i> 2. Характеристика сферы использования и оценки значимости (теоретической и прикладной) ожидаемых результатов исследований.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-1.3	Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы рассматриваемой проблемы. Необходимо изучить теоретические и правовые аспекты рассматриваемой проблемы, показать ее актуальность и особенности, выделить основные понятия, представить существующие в представляемой области классификации. 2. Современное состояние проблемы. Обучающемуся необходимо представить обзор существующих разработок в данной предметной области, для чего следует осуществить сбор соответствующей информации и провести ее анализ, описывая и систематизируя при возможности существующие разработки. 3. Подбор, обработка и анализ научно-экономической и технической информации по тематике исследования с использованием специализированных баз данных и информационных технологий, включая интернет - технологии.
ПК-2 – Способен разработать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	<p>Изучить меры по совершенствованию системы управления, механизма правового регулирования деятельности объекта преддипломной практики.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести анализ функционирования объекта преддипломной практики на основе критериев и показателей эффективности
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести углубленный анализ выявленной проблемной зоны в сфере управления персоналом в компании базе практики и сравнить реализацию аналогичных инструментов управления персоналом в других компаниях аналогичной сферы деятельности. В случае, если тема ВКР касается изучения тенденций, особенностей, проблем, относящихся к сфере экономики труда, функционирования рынка труда и т.п., проводится углубленный анализ указанного направления исследования на макро-мезоуровнях, проводится сравнительный анализ решения проблем в данной сфере в России и в других странах, выявляются направления изменений и т.п. 2. Изучение экономических средств и методов для решения, поставленных задач в научном исследовании. 3. Изучение методов организации и управления человеческими ресурсами при проведении научно-исследовательской работы
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать современные виды, способы и технологии управления персоналом (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). Например, актуальные

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	социальные программы	технологии развития персонала. 2. Проанализировать изменения в подходах и технологиях управления персоналом, происходящие в настоящее время (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). Например, выявить изменения, происходящие в подходах к обучению работников в условиях цифровой экономики.
ПК- 3 Способен разрабатывать планы, программы и процедуры в управлении персоналом и безопасных условий труда		
ПК-3.1:	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	1. Формулировка целей и задач выпускной квалификационной работы. 2. Изучение последовательности разработки и теоретических предпосылок выбранного научного направления. 3. Последовательность планирования и проведения эксперимента с обработкой результатов эксперимента и оценкой их погрешности. 4. Сопоставление на основе проделанной НИР результатов исследования с теоретическими предпосылками и формулировка выводов научного исследования. 5. Определение структуры исследований, последовательности их проведения, методов анализа материалов.
ПК-3.2:	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	6. Сбор необходимой статистической, экономической и другой информации об объектах исследования. 7. Обработка информационных данных, выполнение необходимых расчетов, составление аналитических таблиц, схем, графиков и т.п. Применение компьютерных технологий при обработке информации. 8. Подготовка научно-экономической, технической и иной отчетной документации, аналитических обзоров и справок, документов. 9. Предложить рекомендации по совершенствованию инструментов и технологий управления персоналом в соответствии с темой ВКР 10. Написать отчет по практике и подготовиться к его устной защите.
Производственная - преддипломная практика		
ПК-1 – Способен формировать бюджет на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга		
ПК-1.1	Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	Сравнительный анализ специфики организации, основных экономических показателей по сравнению с периодом ее анализа на предыдущих практиках / предыдущих периодов. Проведение детального бюджетирования функции управления персоналом, которая

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		является объектом диссертационного исследования (набор, отбор, адаптация, оценка деятельности, обучение и др.).
ПК-1.2	Определяет показатели эффективности работы персонала организации	<p>Разработка бюджета затрат на персонал организации на будущий год с учетом базовой стратегии развития организации (стратегия лидерства за счет экономии на издержках, стратегия дифференциации, стратегия специализации). Бюджет должен детализировано (по статьям затрат и по месяцам) включать следующие статьи затрат:</p> <ul style="list-style-type: none"> – фонд оплаты труда: постоянная часть (оклады, оплата по тарифным ставкам, законодательно установленным выплатам компенсационного характера), переменная (стимулирующая) часть, отчисления в государственные внебюджетные фонды; – расходы на охрану труда и аттестацию рабочих мест; – расходы на подбор и адаптацию персонала; – расходы на оценку, обучение и развитие персонала; – социальный пакет и корпоративные программы: дополнительное медицинское страхование, выпуск корпоративного издания, подарки сотрудникам к праздникам и т.д.
ПК-1.3	Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом	<p>Анализ работы службы персонала с точки зрения нацеленности на активизацию инновационной деятельности в организации. На основании проведенного анализа разработка рекомендаций по формированию или совершенствованию инновационно ориентированной системы управления персоналом.</p> <p>Анализ обновленной нормативной правовой базы деятельности организаций / предприятий, где осуществляется преддипломная практика. Определение основных направлений деятельности в области управления персоналом организаций / предприятий, и соотнесение их с мероприятиями, исходя из стратегии управления персоналом.</p>
ПК-2 – Способен разработать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	Изучить меры по совершенствованию системы управления, механизма правового регулирования деятельности объекта преддипломной практики.

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		Провести анализ функционирования объекта преддипломной практики на основе критериев и показателей эффективности.
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	<p>Осуществить (по возможности) апробацию рекомендаций по устранению или минимизации выявленных проблем (рекомендации должны быть обоснованными, т.е. сопровождаться ссылками на соответствующие НПА или авторитетное мнение специалистов, исследователей и т.п.).</p> <p>Подготовить выводы (рекомендации) о совершенствовании деятельности предприятия или организации, а также практических рекомендаций по совершенствованию правовых, организационных, социальных аспектов его функционирования.</p>
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	<p>применять современные технологии управления персоналом;</p> <p>обоснование направления самосовершенствования управления персоналом организацией/предприятием;</p> <p>оценка проектов по совершенствованию управления персоналом при различных условиях из реализации;</p> <p>подготовка персонала организации/предприятия к внешнеэкономической деятельности на мировых рынках.</p>
ПК- 3 Способен разрабатывать планы, программы и процедуры в управлении персоналом и безопасных условий труда		
ПК-3.1:	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	<p>Разработать рекомендации по совершенствованию организационной структуры управления объекта преддипломной практики.</p> <p>Провести исследование процесса планирования деятельности объекта преддипломной практики.</p> <p>Изучить кадровый состав объекта преддипломной практики.</p> <p>Провести анализ информационного обеспечения управления объектом преддипломной практики.</p> <p>Изучить меры по совершенствованию системы управления, механизма правового регулирования деятельности объекта преддипломной практики.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ПК-3.2:	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	<p>подготовка рекомендаций по устранению или минимизации выявленных проблем (рекомендации должны быть обоснованными, т.е. сопровождаться ссылками на соответствующие НПА или авторитетное мнение специалистов в сфере деятельности, исследователей, конкурентов, потребителей и т.п.);</p> <p>подготовка выводов о совершенствовании управления персоналом организации/предприятия, а также практических рекомендаций по совершенствованию организационных и экономических аспектов управления персоналом;</p> <p>умение применять современные технологии управления персоналом;</p> <p>обоснование направления самосовершенствования управления персоналом организацией/предприятием;</p>