

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сердитова Наталья Евгеньевна
Должность: проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 26.08.2025 11:38:02
Уникальный программный ключ:
6cb002877b2a1ea640fdebb0cc541e4e05322d13

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:
Руководитель ООП
Чегринцова С.В.
«23» апреля 2025 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Основы управления персоналом

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление трудовыми и социальными процессами в организации

Для студентов 1-2 курсов очной формы обучения
1-2 курсов очно-заочной формы обучения

Составитель: ст. преп. А.В. Андреева

Тверь, 2025

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: ознакомление обучающихся с базовыми основами процесса «Основы управления персоналом» как современного научного направления, формирование у обучающихся ключевых общепрофессиональных компетенций.

Задачами освоения дисциплины являются овладение:

- знаниями целей и методов управления персоналом,
- знаниями способов развития творческой инициативы работников,
- умениями строить стратегию развития персонала в соответствии со стратегией развития предприятия,
- знаниями и навыками применения методов мотивации и стимулирования работников,
- знаниями и навыками формирования структурных подразделений по управлению персоналом предприятия,
- навыками преодоления конфликтных ситуаций и сопротивления персонала нововведениям,
- навыками разработки и принятия управленческих решений, обеспечивающих повышение эффективности деятельности организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление трудовыми и социальными процессами в организации». В теоретико-методологическом и практическом направлении она тесно связана со следующими дисциплинами учебного плана и является для них последующей при формировании компетенций: Теория организации, Стратегии личностно-профессионального развития и др., предшествующей для: Управление персоналом организации, Управление социальным развитием персонала, Стратегическое управление персоналом, Маркетинг персонала и др., Основы безопасности труда.

3. Объем дисциплины: 8 зачетные единицы, 288 академических часов, в том числе:

Для очной формы обучения:

контактная аудиторная работа: лекции 70 часов, практические занятия 35 часов,

самостоятельная работа: 173 часа, в том числе контроль 54 час.

Для очно-заочной формы обучения:

контактная аудиторная работа: лекции 28 часов, практические занятия 28 часов,

самостоятельная работа: 132 час, в том числе контроль 54 час.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<i>Указывается код и наименование компетенции</i>	<i>Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом</i>
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие
	ОПК-1.4 Рассматривает и предлагает альтернативные варианты решения профессиональной задачи с учетом знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом
	ОПК-1.5 Оценивает варианты решения профессиональных задач с точки зрения различных последствий
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения:

По очной форме обучения: экзамен, 2 семестр

экзамен, 3 семестр

По очно-заочной форме обучения: экзамен, 3 семестр

экзамен, 4 семестр

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Для очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. Основные понятия теории управления персоналом	38	10		4			24
Тема 2. Эволюция кадрового менеджмента	42	10		6			26
Тема 3. Система управления персоналом организации	42	10		6			26
Тема 4. Кадровая политика	38	10		4			24
Тема 5. Кадровое планирование	42	10		6			26
Тема 6. Планирование работы с персоналом в организации	38	10		4			24
Тема 7. Организация труда персонала служб управления предприятиями	38	10		5			23
К/р						10	
ИТОГО	288	70		35		10	173

Для очно-заочной формы обучения

Учебная	Всего	Контактная работа (час.)				Самостоя
---------	-------	--------------------------	--	--	--	----------

программа – наименование разделов и тем	(час.)	Лекции		Практические занятия		Контроль самостояте льной работы (в том числе курсовая работа)	тельная работа, в том числе Контроль (час.)
		всего	в т.ч. практич еская подгото вка	всего	в т.ч. практич еская подгото вка		
Тема 1. Основные понятия теории управления персоналом	42	4		4			34
Тема 2. Эволюция кадрового менеджмента	40	4		4			32
Тема 3. Система управления персоналом организации	42	4		4			34
Тема 4. Кадровая политика	40	4		4			32
Тема 5. Кадровое планирование	40	4		4			32
Тема 6. Планирование работы с персоналом в организации	40	4		4			32
Тема 7. Организация труда персонала служб управления предприятиями	44	4		4			36
К/р						10	
ИТОГО	288	28		28		10	232

Содержание разделов и тем по дисциплине

Тема 1. Основные понятия теории управления персоналом

Основные понятия теории управления персоналом: персонал организации, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, управление персоналом, управление человеческими ресурсами. Персонал как объект управления. Характеристики и признаки персонала организации. Персонал как субъект управления: руководитель и менеджер. Разделение труда в управлении. Понятие, стадии и этапы организационного проектирования. Состав комплексных функциональных подсистем системы управления персоналом. Состав проектируемых элементов производственной системы и

системы управления организации. Характеристика этапов организационного проектирования.

2. Эволюция кадрового менеджмента

Понятие концепции и философии управления персоналом, ее структура. Становление кадрового менеджмента. Основные теории управления персоналом. Классификация современных концепций управления персоналом. Современные подходы к управлению персоналом.

3. Система управления персоналом (СУП) организации

Система управления персоналом организации. Функции, направления деятельности и технология работы службы управления персоналом.

Организационное проектирование и регламентация работы системы управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом.

Совокупность целей организации. Базовое дерево целей организации. Структура целей персонала организации. Цели администрации в отношении персонала организации. Этапы процесса управления персоналом организации.

Сущность организационной структуры системы управления персоналом организации. Основные варианты местоположения кадровой службы в системе управления организацией.

Информационное обеспечение системы управления персоналом организации, вне- и внутримашинное информационное обеспечение. Техническое обеспечение системы управления персоналом организации. Основные группы средств оргтехники.

4. Кадровая политика

Управление персоналом в системе государственной кадровой политики. Государственная система управления трудовыми ресурсами (УТР) Российской Федерации. Международная организация труда. Федеральная служба по труду и занятости РФ, ее функции. Понятие кадровой политики организации, ее структура, виды.

5. Кадровое планирование

Планирование потребности в персонале. Показатели численности персонала. Текучесть кадров. Функциональные обязанности служб управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение: квалификационные справочники, профессиональные стандарты.

6. Планирование работы с персоналом в организации

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Определение потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду и расходов на персонал. Политика предприятия в области занятости

7. Организация труда персонала служб управления предприятиями

Особенности трудовых процессов персонала служб управления. Организационное проектирование труда персонала управления. Аттестация персонала управленческих служб предприятий и организаций. Определение трудоемкости работ и численности персонала управления. Оценка сложности работ и установление разрядов оплаты труда управленческого персонала

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем <i>(в строгом соответствии с разделом II РПД)</i>	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Основные понятия теории управления персоналом	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Информационные (цифровые) технологии Методы группового решения творческих задач
Тема 2. Эволюция кадрового менеджмента	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии
Тема 3. Система управления персоналом организации	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии
Тема 4. Кадровая политика	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии Технологии развития критического мышления Методы группового решения творческих задач
Тема 5. Кадровое планирование	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Информационные (цифровые) технологии

Тема 6. Планирование работы с персоналом в организации	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Методы группового решения творческих задач Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Информационные (цифровые) технологии
Тема 7. Организация труда персонала служб управления предприятиями	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Информационные (цифровые) технологии Проектная технология

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

1. *Контрольные вопросы и задания для практических занятий.*

Тема 1. Основные понятия теории управления персоналом

Контрольные вопросы:

1. Основные понятия теории управления персоналом: персонал организации, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, управление персоналом, управление человеческими ресурсами.
2. Персонал как объект управления.
3. Характеристики и признаки персонала организации.
4. Персонал как субъект управления: руководитель и менеджер.
5. Разделение труда в управлении.

Практические задания:

Задание 1

Составьте конспект «Цели управления персоналом в организации. Социальное развитие персонала как подсистема управления персоналом организации».

Задание 2

Составьте тест, используя следующие категории: Персонал как объект управления. Понятие персонал. Соотношение понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы». Соотношение понятий «кадровая работа», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами»

Тема 2. Эволюция кадрового менеджмента

Контрольные вопросы:

1. Понятие концепции и философии управления персоналом, ее структура.
2. Становление кадрового менеджмента.

3. Основные теории управления персоналом.
4. Классификация современных концепций управления персоналом.
5. Современные подходы к управлению персоналом.

Практические задания:

Задание 1

1. Постройте график динамики производительности труда с разделением истории человечества на следующие периоды: доиндустриальный, индустриальный, постиндустриальный, информационный.

Задание 2

2. Составьте перечень принципов и подходов к управлению персоналом, которые можно использовать на предприятиях малого бизнеса.

Тема 3. Система управления персоналом организации

Контрольные вопросы:

1. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
2. Цели и функции системы управления персоналом.
3. Организационное проектирование и регламентация работы системы управления персоналом.
4. Организационная структура системы управления персоналом.
5. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.

Тема 4. Кадровая политика

Контрольные вопросы:

1. Управление персоналом в системе государственной кадровой политики.
2. Государственная система управления трудовыми ресурсами (УТР) Российской Федерации.
3. Международная организация труда.
4. Федеральная служба по труду и занятости РФ, ее функции.
5. Понятие кадровой политики организации, ее структура, виды.

Практические задания:

Задание 1

1. Разработайте структуру оперативного плана по работе с персоналом на примере изучаемой организации.
2. Опишите основные этапы адаптации персонала.

3. Изложите процедуру сокращения персонала.
4. Опишите процедуру планирования деловой карьеры менеджера.

Задание 2

1. Разработайте мероприятия по набору персонала на вакантную должность руководителя подразделения, менеджера, специалиста, рабочего-станочника, зав складом, грузчика.

Тема 5. Кадровое планирование

Контрольные вопросы:

1. Планирование потребности в персонале.
2. Показатели численности персонала.
3. Текучесть кадров.
4. Функциональные обязанности служб управления персоналом.
5. Нормативно-методическое обеспечение: квалификационные справочники, профессиональные стандарты.

Практические задания:

Задание 1

1. Сформулируйте перечень целей кадрового планирования изучаемой организации. Перечислите основные требования, предъявляемые к кадровому планированию.

Задание 2

2. Рассчитайте среднесписочную численность предприятия за квартал, полугодие, год, используя следующие данные, где ** - последние цифры зачётки:

Месяц	ССЧ, чел.
Январь	100**
Февраль	11**0
Март	120**
Апрель	26*0*
Май	26**0
Июнь	270**
Июль	2**40

Месяц	ССЧ, чел.
Август	240**
Сентябрь	250**
Октябрь	25**0
Ноябрь	260**
Декабрь	2*80*

3. Постройте график, отражающий динамику изменения численности персонала, проанализируйте, сделайте выводы

Тема 6. Планирование работы с персоналом в организации

Контрольные вопросы:

1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
2. Оперативный план работы с персоналом
3. Маркетинг персонала
4. Определение потребности в персонале
5. Планирование и анализ показателей по труду и расходов на персонал
6. Политика предприятия в области занятости

Практические задания:

Задание 1

1. Опишите основные методы расчета в персонале:

- метод расчета по нормам обслуживания,
- метод расчета по рабочим местам и нормативам численности,
- стохастические методы расчета,
- метод расчета числовых характеристик (регрессионный анализ, корреляционный анализ),
- метод экспертных оценок.

Задание 2

Опишите методы планирования производительности труда на отечественных предприятиях:

- метод прямого счета,
- метод планирования по факторам.

Задание 3

В чём сущность следующих видов анализа показателей по труду:

- предварительный,

- текущий,
- ретроспективный?

Тема 7. Организация труда персонала служб управления предприятиями

Контрольные вопросы:

1. Особенности трудовых процессов персонала служб управления
2. Организационное проектирование труда персонала управления
3. Аттестация персонала управленческих служб предприятий и организаций
4. Определение трудоемкости работ и численности персонала управления
5. Оценка сложности работ и установление разрядов оплаты труда управленческого персонала

Практические задания:

Задание 1

1. Опишите профессиональные и личностные качества, которые необходимы для эффективной работы:
 - директору предприятия,
 - начальнику цеха (подразделения),
 - руководителю отдела по управлению персоналом
 - руководителю проекта.

Задание 2

3. Предложите методику анализа эффективности затрат рабочего времени руководителя.

Задание 3

3. Определите, какие стили управления будут наиболее эффективны на различных этапах жизни организации.

Образцы контрольных тестов:

Тест № 1

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.
2. Управленческий персонал включает:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) сезонных рабочих;

- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

Тест 3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;

д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5 Тест. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной

структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стилъ поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

23. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

26. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;
- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижение результата;
- г) мера ценности или приоритетности;
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;

- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

31. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

32. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

33. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

34. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

35. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

36. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;
- д) «делегировать»;

37. Тест. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

- а) три;
- б) четыре;
- в) пять;
- г) шесть;
- д) семь.

38. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Муттона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда»(групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посередине пути»;

39. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;

- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

40. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

41. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволяют удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

42. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

43 При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

44 Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

45 Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;

- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

46 Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

47 Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

48 Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

49 Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

50 Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;
- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;
- д) собственники интеллектуального труда.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые контрольные задания для экзамена

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Указывается код и наименование компетенции	Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие
	ОПК-1.4 Рассматривает и предлагает альтернативные варианты решения профессиональной задачи с учетом знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом
	ОПК-1.5 Оценивает варианты решения профессиональных задач с точки зрения различных последствий
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие

Вид промежуточной аттестации - ситуационные задания.

Способ проведения: письменный.

Типовые задания:

1. Решите кейсовое задание.

Ситуация

Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки. Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов вырабатывает каждый сотрудник. По сути их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек,

который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании. К тому же он смело полагался на самостоятельных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями. Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.

Вопросы и задания к кейсу:

1. Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете?

2. Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя? Аргументируйте свое решение.

2. Задача. Определить среднесписочную численность персонала

Имеются следующие данные о численности рабочих на предприятии, вступившем в эксплуатацию с 15 марта: сумма явок и неявок рабочих за март составила 15 810 человеко-дней. Среднесписочное число рабочих за апрель - май составило 1 650 чел., за июнь - 1 810 чел., за июль - сентябрь - 1 680 чел., за октябрь-декабрь - 1 570 чел. Определить среднесписочную численность рабочих за март, за I и II кварталы, за I и II полугодия и за отчетный год.

Постройте график динамики численности персонала. Сделайте выводы. Сформулируйте на основе полученных данных рекомендации по кадровой политике.

3. Сформулируйте требования к потенциальному кандидату в рамках процесса подбора персонала. Выберите канал поиска кандидатов исходя из должностной вакантной позиции. Обоснуйте свой выбор.

4. Разработайте программу аттестации персонала по категориям (руководители, специалисты), предложите альтернативы кадровых решений на основе результатов аттестации.

Критерии и шкала оценивания

Индикаторы	Критерий оценивания	Шкала оценивания
ОПК-1.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления	Грамотно анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие	8

персоналом, выделяя ее базовые составляющие	Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее некоторые составляющие	4
	Не способен анализировать профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделить ее составляющие	0
ОПК-1.4 Рассматривает и предлагает альтернативные варианты решения профессиональной задачи с учетом знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом	Рассматривает и предлагает грамотные альтернативные варианты решения профессиональной задачи с учетом знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом	8
	Рассматривает и предлагает альтернативные варианты решения профессиональной задачи с учетом знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом	4
	Не способен предложить альтернативных вариантов решения профессиональной задачи с учетом знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом	0
ОПК-1.5 Оценивает варианты решения профессиональных задач с точки зрения различных последствий	Грамотно оценивает варианты решения профессиональных задач с точки зрения различных последствий	8
	Оценивает варианты решения профессиональных задач с точки зрения различных последствий	4
	Не способен оценить варианты решения профессиональных задач с точки зрения различных последствий	0
ОПК-2.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие	Грамотно анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие	8
	Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее некоторые составляющие	4
	Не способен анализировать профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделить ее составляющие	0
ОПК-5.1 Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие	Грамотно анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее базовые составляющие	8
	Анализирует профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделяя ее некоторые составляющие	4

	Не способен анализировать профессиональную задачу в сфере управления персоналом, выделить ее составляющие	0
--	---	---

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе обучения в ТвГУ», утвержденным и.о. ректора от 30.04.2020 г., ответ обучающегося на экзамене оценивается суммой до 40 баллов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов, полученных за семестр, и баллов, полученных на экзамене.

В университете действует следующая шкала пересчета рейтинговых баллов:

От 40 до 69 баллов – «удовлетворительно»;

От 70 до 84 баллов – «хорошо»;

От 85 до 100 баллов – «отлично».

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538116> (дата обращения: 11.04.2024).

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535651> (дата обращения: 11.04.2024).

3. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535714> (дата обращения: 11.04.2024).

б) Дополнительная литература:

1. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 352 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/1685. - ISBN 978-5-16-009526-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067790> (дата обращения: 02.02.2021). – Режим доступа: по подписке.

2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания

для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 02.02.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03459-6. – Текст : электронный.

3. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк ; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 02.02.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8. – Текст : электронный.

4. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/4118. - ISBN 978-5-16-009561-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1184667> (дата обращения: 02.02.2021). – Режим доступа: по подписке.

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

Студенческий пер., д. 12, корпус «Б», аудитория 338

Список ПО:	Условия предоставления
Adobe Reader XI (11.0.13) - Russian	бесплатно
Google Chrome	бесплатно
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022
OpenOffice 4.1.1	бесплатно
Qt 5.6.0	бесплатно
WinDjView 2.0.2	бесплатно
Многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО	бесплатно
ОС Linux Ubuntu бесплатное ПО	бесплатно

Студенческий пер., д. 12, корпус «Б», аудитория 245

Список ПО:	Условия предоставления
1С:Предприятие 8 (8.3.7.1873)	Акт приема-передачи №Тр034562 от 15.12.2009
Adobe Reader XI (11.0.13) - Russian	бесплатно
Dropbox	бесплатно

Google Chrome	бесплатно
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022
WinDjView 2.0.2	бесплатно
СПС ГАРАНТ аэро	договор №5/2018 от 31.01.2018
Многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО	бесплатно
ОС Linux Ubuntu бесплатное ПО	бесплатно

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Adobe Reader XI
- Debut Video Capture
- 7-Zip
- iTALC
- Google Chrome
- и др.

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

(Доступ с компьютеров сети ТвГУ)

1. ЭБС Лань <https://e.lanbook.com/>
2. ЭБС Znanium.com <https://znanium.com/>
3. ЭБС Университетская библиотека online <https://biblioclub.ru>
4. ЭБС ЮРАЙТ <https://urait.ru/>
5. ЭБС IPR SMART <https://www.iprbookshop.ru/>
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы): https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp
7. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. База данных «Обзор банковского сектора» - информационно-аналитические материалы Центрального банка Российской Федерации - <https://www.cbr.ru>
2. База данных «Открытые данные» - информационно-аналитический раздел официального сайта Министерства финансов РФ - <https://minfin.gov.ru/ru/opendata/>
3. База статистических данных Росстата - <https://rosstat.gov.ru/statistic>
4. База данных НП «Международное Исследовательское Агентство «Евразийский Монитор» - <http://eurasiamonitor.org/issliedovaniia>
5. База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика» - https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics/

6. Справочная система Главбух – Свободный доступ on-line: <http://www.1gl.ru>
7. Единый портал бюджетной системы Российской Федерации - <https://budget.gov.ru/>
8. База данных «Бюджет» Минфина России - <https://minfin.gov.ru/ru/performance/budget/>
9. База статистических данных Минфина России - <https://minfin.gov.ru/ru/statistics/>
10. МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1
11. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>
12. База данных «Финансовая математика – Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/finanalysis/math/>
13. Единый федеральный реестр сведений о банкротстве (ЕФРСБ) - <https://bankrot.fedresurs.ru/>
14. Информационная система для методической поддержки, сбора лучших практик регулирования, дистанционного обучения специалистов в области оценки регулирующего воздействия на федеральном и региональном уровне (ИС МПДО) - ogv.gov.ru
15. База документов Минэкономразвития РФ - <https://www.economy.gov.ru/material/dokumenty/>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся

необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. *Самостоятельное изучение тем дисциплины.* В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. *Подготовка к занятиям.* В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. *Подготовка к промежуточной аттестации.* При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

5. *Подготовка курсовой работы.*

Подготовка курсовой работы осуществляется в соответствии с «Положением о подготовке курсовых работ».

Примерные темы курсовых работ:

1. Управление персоналом в системе управления организацией.
2. Современные принципы реформирования управления кадрами: мировой опыт и его использование в России.
3. Особенности руководства персоналом в различных странах.
4. Японская и американская система управления персоналом.
5. Особенности управления персоналом в континентальной Европе.
6. Особенности управления персоналом в России.
7. Современные системы управления персоналом в организации (карьерная, договорная, виртуальная и др.).
8. Кризисное управление персоналом.
9. Власть и коммуникация в процессе руководства.
10. Профессиональное обучение техникам креативного решения проблем.
11. Креативная деятельность бизнес-лидеров (на примере ...).
12. Реализация компетентностного подхода в образовании (на примере отдельной специальности).
13. Методы обучения персонала: практический опыт (на примере ...).

14. Интеллектуальная экономика в современной России: инновационные отрасли, потенциал, перспективы, проблемы и особенности развития
15. Специфика подготовки квалифицированных рабочих кадров в России (в Тверской области).
16. Зарубежный опыт подготовки квалифицированных рабочих кадров.
17. Использование современных источников поиска и подбора персонала на примере (страны в целом, региона, предприятия).
18. Сравнительный анализ внешнего и внутреннего рынка труда при подборе персонала на примере предприятия.
19. Классификация и структура рабочих мест в организации.
20. Отраслевые (региональные) особенности применения аутсорсинга.
21. Перспективы использования техники виртуальной занятости в отрасли (на предприятии).
22. Особенности и возможности совершенствования системы оплаты труда предприятий бюджетной сферы.
23. Применение и совершенствование оплаты труда ориентированной на конечный результат (на примере организации).
24. Совершенствование управления конфликтами в организации.
25. Совершенствование структуры персонала организации в условиях кризиса.
26. Совершенствование организации мотивации и стимулирования персонала (на примере организации).
27. Организация профессиональной ориентации персонала
28. Совершенствование профессиональной ориентации персонала как стратегическая задача управления человеческими ресурсами предприятия.
29. Управление человеческими ресурсами с применением коучинга.
30. Планирование карьеры сотрудников организации.
31. Организация и методы обучения персонала организации.
32. Современные проблемы управления человеческими ресурсами в России.
33. Оценка эффективности работы с кадровым резервом в организации.
34. Формирование кадровой политики организации.
35. Методы деловой оценки работников организации.
36. Удовлетворенность трудом и управление текучестью
37. Роль отборочной оценки и аттестации в мотивации персонала.
38. Особенности руководства женским коллективом.
39. Роль корпоративной культуры в управлении персоналом.
40. Управление карьерой в современной организации.
41. Управление организационной культурой.
42. Антикризисное управление персоналом в современных условиях.
43. Профессиональная адаптация и обучение в системе управления карьерой.

44. Применение современных методов организации труда (телеработа, дистантная работа).

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе обучения в ТвГУ», утвержденным и.о. ректора от 30.04.2020 г., по дисциплине, заканчивающейся экзаменом, итоговая оценка складывается из суммы баллов, полученных за семестр (максимальное количество баллов – 60), и баллов, полученных на экзамене (максимальное количество баллов – 40).

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
- индивидуальные задания	10
- презентации	10
- модульные контрольные работы	20
- защита индивидуальных проектов	20
Экзамен	40
Итого:	100

В университете действует следующая шкала пересчета рейтинговых баллов:

От 40 до 69 баллов – «удовлетворительно»;

От 70 до 84 баллов – «хорошо»;

От 85 до 100 баллов – «отлично».

VII. Материально-техническое обеспечение

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

Учебная аудитория № 228, 229, 233/2, 241, 342 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12	Комплект учебной мебели (столы, стулья, доска), компьютер, мультимедийный проектор с потолочным креплением и экраном, переносной ноутбук
Учебная аудитория № 239, 240 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12	Комплект учебной мебели (стол, стулья, доска)

Кафедра управление персоналом 232 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12	Столы, стулья, стационарные компьютеры, принтер.
Компьютерные классы 245, 338 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12	Комплект учебной мебели (стол, стулья), компьютеры, моноблоки, переносные ноутбуки, МФУ

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.			
2.			