

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Нижегородский государственный технический университет**  
**им. Р.Е. Алексеева» (НГТУ)**

---

---

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-НАУЧНЫЙ ИНСТИТУТ ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМ (ИТС)**  
(*Полное и сокращенное название института, реализующего данное направление*)

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института:  
\_\_\_\_\_ А.В. Тумасов

10 июня 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1. Б.35 «Управление персоналом»**

для подготовки бакалавров

Направление подготовки : 23.03.01 «Технология транспортных процессов»

(код и направление подготовки, специальности)

Направленность: «Организация и безопасность логистических систем (автомобильный транспорт)»

(наименование профиля, программы магистратуры, специализации)

Форма обучения: очная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Год начала подготовки 2021

Выпускающая кафедра СДМ  
аббревиатура кафедры

Кафедра-разработчик МЕН  
аббревиатура кафедры

Объем дисциплины 72/2  
часов/з.е

Промежуточная аттестация зачет  
экзамен, зачет с оценкой, зачет

Разработчик (и): Рождественский Виктор Геннадьевич, к.т.н., доцент, Лещенко Елена  
Сергеевна, к.э.н., доцент  
(ФИО, учченая степень, ученое звание)

НИЖНИЙ НОВГОРОД, 2021 год

Рабочая программа дисциплины: разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО 3++) по направлению подготовки 23.03.01 «Технология транспортных процессов», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 7 августа 2020 г. № 911, на основании учебного плана принятого УМС НГТУ протокол от 10.06.2021 г. №6.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры протокол от 1.06. 2021г. № 5.1  
Зав. кафедрой д.ф.н., профессор, Матиашвили В.М. \_\_\_\_\_

Программа рекомендована к утверждению ученым советом ИТС, Протокол от 8.06.2021г.  
№ 08/1.

Рабочая программа зарегистрирована в УМУ регистрационный № 23.03.01 - 6 - 29  
Начальник МО \_\_\_\_\_

Заведующая отделом комплектования НТБ \_\_\_\_\_ Н.И. Кабанина  
*(подпись)*

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>4</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>4</b>
<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....</b>	<b>4</b>
<b>4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП .....</b>	<b>6</b>
<b>5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>7</b>
<b>6. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ. ....</b>	<b>11</b>
<b>7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>12</b>
<b>8. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>13</b>
<b>9. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ.....</b>	<b>15</b>
<b>10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>	<b>15</b>
<b>11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ..</b>	<b>16</b>
<b>12. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>18</b>
<b>13. ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ .....</b>	<b>24</b>

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1.1. Целью (целями) освоения дисциплины является** изучение основных методов и приемов управления персоналом в рамках соответствующих компетенций, что позволит решать задачи по подбору и отбору, обучению и развитию персонала, разрабатывать и использовать системы оценки и вознаграждения, осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

**1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля):**

- формирование знаний в области управления персоналом;
- овладение принципами и методами управления персоналом;
- изучение общей концепции управления персоналом, процессов планирования, отбора, обучения и развития предприятия, аттестации и мотивации персонала;
- получение навыков управления персоналом;
- применение полученных знаний в подготовке и реализации решений по управлению персоналом.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Учебная дисциплина Б1. Б.35 «Управление персоналом» включена в перечень обязательных дисциплин базовой части. Дисциплина реализуется в соответствии с требованиями ФГОС, ОП ВО и УП, по направлению подготовки 23.03.01 «Технология транспортных процессов».

Дисциплина базируется на следующих дисциплинах программы бакалавриата «Экономика», «Менеджмент», «Социология», «Правоведение».

Результаты обучения, полученные при освоении дисциплины, необходимы при выполнении выпускной квалификационной работы.

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

## **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки (специальности):

а) универсальных (УК):

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

Таблица 1- Формирование компетенций дисциплинам (очная форма обучения)

Наименование дисциплин, формирующих компетенцию совместно	Семестры, формирования дисциплины							
УК-3	1	2	3	4	5	6	7	8
Управление персоналом							+	
Социология			+					
Ознакомительная практика		+						
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы								+

Таблица 1а - Формирование компетенций дисциплинам (заочная форма обучения)

Наименование дисциплин, формирующих компетенцию совместно	Семестры, формирования дисциплины									
УК-2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Управление персоналом							+			
Социология				+						
Ознакомительная практика				+						
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы										+

#### 4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

Таблица 2- Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине			Оценочные средства
		Текущего контроля	Промежуточной аттестации		
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- терминологический аппарат дисциплины «Управление персоналом» для осуществления социального взаимодействия;</li> <li>- основные методы управления персоналом для осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.</li> </ul>	<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять терминологический аппарат дисциплины «Управление персоналом» для осуществления социального взаимодействия;</li> <li>- использовать основные методы управления персоналом для осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.</li> </ul>	<b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- терминологическим аппаратом дисциплины «Управление персоналом» для осуществления социального взаимодействия;</li> <li>- методами управления персоналом для осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.</li> </ul>	Вопросы для дискуссии. Индивидуальные задания. Тесты.
	ИУК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели.	<b>Знать</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру системы управления персоналом и ее подсистем;</li> <li>- знать этапы разработки стратегии управления персоналом в организации.</li> </ul>	<b>Уметь</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать систему управления персоналом и ее подсистем;</li> <li>- разрабатывать стратегию управления персоналом с учетом стратегии развития организации.</li> </ul>	<b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки системы управления персоналом и ее подсистем;</li> <li>- навыками разработки стратегии управления персоналом с учетом стратегии развития организации.</li> </ul>	Вопросы для дискуссии. Индивидуальные задания. Тесты.

## **5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **5.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. 72 часа, распределение часов по видам работ семестрам представлено в таблице 3.

Таблица 3

**Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам**

Вид учебной работы	Трудоёмкость в час	
	В т.ч. по семестрам	
	№ 7 (оч.ф.)	№ 7 (з.ф.)
<b>Формат изучения дисциплины</b>		с использованием элементов электронного обучения
<b>Общая трудоёмкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>1. Контактная работа:</b>		
<b>1.1. Аудиторная работа, в том числе:</b>	<b>34</b>	<b>8</b>
занятия лекционного типа (Л)	17	4
практические занятия	17	4
<b>1.2. Внеаудиторная, в том числе</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
контрольная работа	-	-
текущий контроль, консультации по дисциплине	4	6
контактная работа на промежуточном контроле (КРА)	-	-
<b>2. Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>34</b>	<b>56</b>
контрольная работа	-	-
самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, выполнение домашних заданий)	16	38
<b>Подготовка к зачету (контроль)</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>3. Контроль</b>	<b>-</b>	<b>4</b>

## 5.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам

### Содержание дисциплины

Таблица 4 - Содержание дисциплины, структурированное по темам

Планируемые контролируемые результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах)			
		Контактная работа									
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час	Самостоятельная работа студентов (СРС), час						
<b>7 семестр (очная форма обучения)</b>											
УК-3 ИУК-3.1. ИУК-3.3.	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления	3			2	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие № 1		-	3	2	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения	3			
	Тема 2. Факторы, оказывающие влияние на поведение людей в организации	4			1	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие № 2		-	4	2	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения	4			
	Тема 3. Кадровая политика	4			1	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие № 3		-	4	2	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения	4			
	Тема 4. Регламентация, организация и оплата труда	4			1	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие № 4		-	4	2	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения	4			

Планируемые контролируемые) результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах)
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час	Самостоятельная работа студентов (СРС), час			
	Тема 5. Развитие персонала	2			1	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия	
	Практическое занятие № 5		-	2	2	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения	2
	Подготовка к зачету (контроль)				18			
	<b>ИТОГО по дисциплине</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>34</b>			<b>17</b>

Таблица 4а - Содержание дисциплины, структурированное по темам

Планируемые контролируемые) результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах)	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час	Самостоятельная работа студентов (СРС), час				
<b>7 семестр (заочная форма обучения)</b>									
УК-3 ИУК-3.1. ИУК-3.3.	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления				4	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия		
	Практическое занятие № 1		-		4	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения		
	Тема 2. Факторы, оказывающие влияние на поведение людей в организации	1			4	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия		
	Практическое занятие № 2		-	1	4	Подготовка к ПЗ:	Аналитические упражнения	1	

Планируемые контролируемые) результаты освоения:	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах)			
		Контактная работа			Самостоятельная работа студентов (СРС), час						
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час							
					7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.						
	Тема 3. Кадровая политика	1			3	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие № 3		-	1	4	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения	1			
	Тема 4. Регламентация, организация и оплата труда	1			4	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие № 4		-	1	4	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения	1			
	Тема 5. Развитие персонала	1			3	Подготовка к лекциям: 7.1.1.; 7.1.2.; 7.1.3	Презентация в Power Point Дискуссия				
	Практическое занятие № 5		-	1	4	Подготовка к ПЗ: 7.2.1.; 7.2.2.; 7.2.3.; 7.2.4, 7.2.5.; 7.2.6.	Аналитические упражнения	1			
	Подготовка к зачету (контроль)				18						
	<b>ИТОГО по дисциплине</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>56</b>			<b>4</b>			

## **6. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.**

### **6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности**

Типовые контрольные задания и тесты для текущего контроля знаний обучающихся, вопросы, выносимые на промежуточную аттестацию в форме зачета приведены в методических рекомендациях к дисциплине и находятся в свободном доступе.

### **6.2. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания**

Для оценки знаний, умений, навыков и формирования компетенции по дисциплине применяется **традиционная** система контроля и оценки успеваемости студентов: «зачет».

**Таблица 6 - Критерии оценивания результата обучения по дисциплине (контрольной работе) и шкала оценивания**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	
		Оценка «не засчитано»	Оценка «засчитано»
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Изложение учебного материала бессистемное, неполное, не освоены базовые термины управления персоналом, непонимание их использования в рамках поставленных целей и задач; неумение делать обобщения, выводы, что препятствует усвоению последующего материала.	Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное; допускаются единичные ошибки, самостоятельно исправляемые при собеседовании.
	ИУК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели.	Изложение учебного материала бессистемное, незнание инструментария управления персоналом, что препятствует усвоению последующей информации. Демонстрирует частичные и слабые умения использования инструментов управления персоналом.	Имеет глубокие знания всего материала; в полной мере владеет инструментами управления персоналом.

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
Не зачтено	оценку « <b>не зачтено</b> » заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.
Зачтено	оценку « <b>зачтено</b> » заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1 Учебная литература

7.1.1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами : учебник / Веснин В. Р. - Москва : Проспект, 2019. - 704 с. - ISBN 978-5-392-27401-7. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392274017.html>

7.1.2. Кубышкин, А. В. Менеджмент персонала : учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 38. 03. 02 Менеджмент / Кубышкин А. В. , Митюгин В. И. - 2-е изд. , перераб. и доп. - Брянск : Брянский ГАУ, 2019. - 210 с. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : [https://www.studentlibrary.ru/book/IBGAU\\_044.html](https://www.studentlibrary.ru/book/IBGAU_044.html)

7.1.3. Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы : Рейнжиниринговая технология : учебное пособие / Авдеев В. В. - Москва : Финансы и статистика, 2021. - 960 с. - ISBN 978-5-00184-019-0. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785001840190.html>

### 7.2. Справочно-библиографическая литература.

7.2.1. Авдеев, В. В. Управление персоналом : технология формирования команды : учебное пособие / Авдеев В. В. - Москва : Финансы и статистика, 2021. - 544 с. - ISBN 978-5-00184-018-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785001840183.html>

7.2.2. Переосмысление роли HR / Пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2021. - 204 с. (Серия "Harvard Business Review: 10 лучших статей") - ISBN 978-5-9614-4500-8. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961445008.html>

7.2.3. Вопилин В.В., Рождественский В.Г. Развитие человеческого капитала как приоритет цифровой экономики / Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций: материалы Международной научно-практической конференции; Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р.Е. Алексеева. - Нижний Новгород: Изд-во НГТУ, 2018. - С.41-45.

7.2.4. Вопилин В.В. Системный подход в управлении персоналом предприятия / Системный подход в управлении предприятиями: монография / под общ. ред. В.М. Матиашвили / Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р.Е. Алексеева. - Нижний Новгород: Изд-во НГТУ, 2018. - С.128-133.

7.2.5. Архив номеров журнала «Управление персоналом». - <https://www.top-personal.ru/magazines.html>

7.2.6. Журнал «Директор по персоналу». Практический журнал по управлению человеческими ресурсами. - [https://www.hr-director.ru/article/66124-qqq-16-m7-01-07-2016-osnovnye-printsipy-motivatsii-personala?from=PW\\_Timer\\_no\\_yandex\\_art&token=339017a4-bcaa-11a0-7055-2d0148ceac18&ttl=7776000&ustp=W](https://www.hr-director.ru/article/66124-qqq-16-m7-01-07-2016-osnovnye-printsipy-motivatsii-personala?from=PW_Timer_no_yandex_art&token=339017a4-bcaa-11a0-7055-2d0148ceac18&ttl=7776000&ustp=W)

### **7.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям**

- Методические рекомендации, разработанные преподавателем по дисциплине «Управление персоналом»
- Методические рекомендации по организации аудиторной работы. Приняты Учебно-методическим советом НГТУ им. Р.Е. Алексеева, протокол № 2 от 22 апреля 2013 г. Электронный адрес: [https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org\\_structura/upravleniya/umu/docs/metod\\_docs\\_ngtu/metod\\_rekom\\_auditorii.PDF](https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/metod_rekom_auditorii.PDF)
- Методические рекомендации по организации и планированию самостоятельной работы студентов по дисциплине. Приняты Учебно-методическим советом НГТУ им. Р.Е. Алексеева, протокол № 2 от 22 апреля 2013 г. Электронный адрес: [https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org\\_structura/upravleniya/umu/docs/metod\\_docs\\_ngtu/metod\\_rekom\\_srs.PDF](https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/metod_rekom_srs.PDF)
- Учебное пособие «Проведение занятий с применением интерактивных форм и методов обучения», Ермакова Т.И., Ивашкин Е.Г., 2013 г. Электронный адрес: [https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org\\_structura/upravleniya/umu/docs/metod\\_docs\\_ngtu/provedenie-zanyatij-s-primeneniem-interakt.pdf](https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/provedenie-zanyatij-s-primeneniem-interakt.pdf)
- Учебное пособие «Организация аудиторной работы в образовательных организациях высшего образования», Ивашкин Е.Г., Жукова Л.П., 2014 г. Электронный адрес: [https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org\\_structura/upravleniya/umu/docs/metod\\_docs\\_ngtu/organizaciya-auditornoj-raboty.pdf](https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/organizaciya-auditornoj-raboty.pdf)

## **8. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Учебный процесс по дисциплине обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав по дисциплине определен в настоящей РПД и подлежит обновлению при необходимости).

### **8.1. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Перечень программных продуктов, используемых при проведении различных видов занятий по дисциплине (открытый доступ)

- Научная электронная библиотека E-LIBRARY.ru. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
- КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: Справочная правовая система. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
- Электронно-библиотечная система Znaniум.com [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>. – Загл. с экрана.
- Открытое образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://openedu.ru/>. - Загл с экрана.
- Polpred.com. Обзор СМИ. Полнотекстовая, многоотраслевая база данных (БД) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://polpred.com/>. – Загл. с экрана.
- Базы данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ РАН) по естественным, точным и техническим наукам Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.viniti.ru>. – Загл. с экрана.
- Университетская информационная система Россия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru/>. – Загл. с экрана.

- Финансово-экономические показатели Российской Федерации [Электронный ресурс].  
- Режим доступа: <https://www.minfin.ru/ru/statistics/> – Загл. с экрана.
- Данные ОЭСР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://data.oecd.org/> - Загл. с экрана.  
- Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/> - Загл. с экрана.  
- Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://bo.nalog.ru/> - Загл. с экрана.

## **8.2. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

**Таблица 7** - Перечень электронных библиотечных систем

<b>№</b>	<b>Наименование ЭБС</b>	<b>Ссылка, по которой осуществляется доступ к ЭБС</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Консультант студента	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
2	КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: Справочная правовая система. -	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

В таблице 8 указан перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

**Таблица 8** - Перечень программного обеспечения

<b>Программное обеспечение, используемое в университете на договорной основе</b>	<b>Программное обеспечение свободного распространения</b>
1	2
Microsoft Windows XP/7/8.1/10 (подписка DreamSpark Premium, договор № 0509/KMP от 15.10.18)	Open Office 4.1.1 (лицензия Apache License 2.0)
Microsoft Office Профессиональный плюс 2010 (лицензия № 49487732)	Adobe Reader 11 (проприетарное ПО)
Microsoft Office Standard 2007 (лицензия № 43847744)	Libre office 5.2.4.2 (свободное ПО, лицензия Mozilla Public License)
Dr.Web (с/н H365-W77K-B5HP-N346 от 31.05.2021, до 26.05.22)	

В таблице 9 указан перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ (удаленный доступ).

**Таблица 9** - Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

<b>№</b>	<b>Наименование профессиональной базы данных, информационно-справочной системы</b>	<b>Доступ к ресурсу (удаленный доступ с указанием ссылки/доступ из локальной сети университета)</b>
1	2	3

<b>2</b>	Единый архив экономических и социологических данных	<a href="http://sophist.hse.ru/data_access.shtml">http://sophist.hse.ru/data_access.shtml</a>
<b>3</b>	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	доступ из локальной сети
<b>4</b>	Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС)	<a href="https://www.fedstat.ru/">https://www.fedstat.ru/</a>
<b>5</b>	Статистическая информация по странам ОЭСР и отдельным странам, не являющимся членами	<a href="https://stats.oecd.org/">https://stats.oecd.org/</a>
<b>6</b>	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	доступ из локальной сети
<b>7</b>	Онлайн-курс «Управленческий учёт» НП Открытое образование	<a href="https://openedu.ru/course/hse/MANAC">https://openedu.ru/course/hse/MANAC</a>

## 9. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

В таблице **10** указан перечень образовательных ресурсов, имеющих формы, адаптированные к ограничениям их здоровья, а также сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования.

Таблица 10 - Образовательные ресурсы для инвалидов и лиц с ОВЗ

<b>№</b>	<b>Перечень образовательных ресурсов, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ</b>	<b>Сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>
1	ЭБС «Консультант студента»	озвучка книг и увеличение шрифта

Адаптированные образовательные программы (АОП) в образовательной организации не реализуются в связи с отсутствием в контингенте обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), желающих обучаться по АОП. Согласно Федеральному Закону об образовании 273-ФЗ от 29.12.2012 г. ст. 79, п.8 "Профессиональное обучение и профессиональное образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляются на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся". АОП разрабатывается по каждой направленности при наличии заявлений от обучающихся, являющихся инвалидами или лицами с ОВЗ и изъявивших желание об обучении по данному типу образовательных программ.

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебные аудитории для проведения занятий по дисциплине, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен в данном разделе.

Таблица 11 - Оснащенность аудиторий и помещений для самостоятельной работы студентов по дисциплине

<b>№</b>	<b>Наименование аудиторий и помещений для самостоятельной работы</b>	<b>Оснащенность аудиторий помещений и помещений для самостоятельной работы</b>	<b>Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа</b>
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	<b>6308</b> учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	1. Доска меловая; экран 4 2. Комплект демонстрационного оборудования: • ПК, с выходом на мультимедийный проектор, на базе AMD Athlon 2.8 ГГц, 4 Гб ОЗУ, 250 ГБ HDD, монитор 19" – 1шт. • Мультимедийный проектор Epson- 1 шт.; • Экран – 1 шт.; 3. Парти – 20 шт.; 4. Рабочее место – 1 шт.	1. Windows7 32 bit корпоративная );VL 494877S2 2. Adobe Acrobat Reader DC-Russian; 3. Microsoft Office Professional Plus 2010 (лицензия № 49487732); 4. Dr.Web (с/н H365-W77K-B5HP-N346 от 31.05.2021)

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **11.1. Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины, образовательные технологии**

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий (выбирается из приложения к РПД):

- проблемное обучение (дискуссии, проблемные лекции, работа в группах);
- разбор конкретных ситуаций;
- использование аналитических задач.

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии с оценками, полученными в течение семестра. Студентам, выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

**Результат обучения считается сформированным на повышенном уровне**, если теоретическое содержание курса освоено полностью. При устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, использует в ответе дополнительный материал. Все предусмотренные рабочей учебной программой задания

выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты, проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

**Результат обучения считается сформированным на пороговом уровне**, если теоретическое содержание курса освоено полностью. При устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий

**Результат обучения считается несформированным**, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже трех по оценочной системе, что соответствует до пороговому уровню.

### **11.2. Методические указания для занятий лекционного типа**

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины (Таблица 4). Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

В ходе лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала.

### **11.3. Методические указания по освоению дисциплины на занятиях семинарского типа**

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях, работа над заданиями в группах.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков применения инструментов управления инновационной деятельностью, составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий.

### **11.4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся**

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой

литературы, представленной в Разделе 7.

В процессе самостоятельной работы при изучении дисциплины студенты могут работать на компьютере в специализированных аудиториях для самостоятельной работы (указано в таблице 11). В аудиториях имеется доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) и электронной библиотечной системе (ЭБС), где в электронном виде располагаются учебные и учебно-методические материалы, которые могут быть использованы для самостоятельной работы при изучении дисциплины.

### **11.5. Методические указания по выполнению контрольной работы**

Выполнение контрольной работы способствует лучшему освоению учебного материала обучающимися заочной формы, формирует практический опыт и умения по изучаемой дисциплине, способствует формированию у обучающихся готовности к самостоятельной профессиональной деятельности, является этапом к выполнению выпускной квалификационной работы.

Контрольные работы выполняются в виде сквозной домашней работы для студентов заочной формы обучения. Работа выполняется в электронной форме и предоставляется на почту преподавателю. Задания для контрольной работы приведены в п.12 настоящей РПД.

## **12. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **12.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе текущего контроля успеваемости**

#### **12.1.1. Перечень дискуссионных тем к лекционным и практическим занятиям**

##### Вопросы для подготовки к дискуссии

1. Сформулируйте роль отдела «Управление персоналом» в организации.
2. Назовите основные факторы, определяющие успешность управления персоналом.
3. Объясните, в чем состоит сущность управления персоналом.
4. Опишите основные элементы системы управления персоналом.
5. Объясните сущность технологий, применяемых управления персоналом в своей работе.
6. Как формируется организационная структура службы управления персоналом.
7. Покажите роль службы управления персоналом в достижении организационных целей.
8. Опишите функции менеджера по персоналу.
9. Какие факторы влияют на производственное поведение людей в организации?
10. Охарактеризуйте основные типы кадровой политики.
11. Что понимается под планированием и развитием карьеры в современной организации?
12. Какие личностные качества необходимы менеджеру по персоналу?
13. Дайте определение системы управления персоналом.
14. Что такое двойная или совместная ответственность в управления персоналом?
15. От чего зависит количество работников службы управления персоналом?
16. Дайте характеристику этапам приема на работу.
17. Дайте характеристику этапам обучения и развития на предприятии.
18. Дайте характеристику этапам аттестации.
19. Опишите сущность традиционной системы компенсации.

20. Опишите сущность «нетрадиционной» системы компенсации.

### **12.1.2. Типовое индивидуальное задание**

**1.**

- Определить какую роль играет менеджер по персоналу в изучаемой организации.
- Описать, как реализуется процесс управления персоналом в изучаемой организации.
- Оценить качество реализации процесса управления персоналом в изучаемой организации.
- Описать цели и задачи стратегического и оперативного управления персоналом.

**2.**

- Описать содержание функций управления персоналом.
- На примере конкретной организации показать, как реализуются функции управления персоналом.
- Определить их сильные и слабые стороны.
- Оценить эффективность реализации функций управления персоналом в рассматриваемой организации.

**3.**

- Показать какие типы кадровой политики (КП) применяются в организации.
- Дать оценку выбранным типам кадровой политики.
- Показать какие факторы оказывают влияние на формирование КП.

**4.**

- Определить на примере компании какими компетенциями должен обладать сотрудник на разных позициях.
- Показать на примере компании, как учитываются индивидуальные характеристики в квалификационной карте и карте компетенций.
- Кто принимает окончательное решение при приеме на работу: менеджер по персоналу или линейный руководитель.

**5.**

- Привести примеры организаций, в которых реализуются механистическое, органическое, корпоративное и индивидуалистское поведение персонала.
- Объяснить, почему в каждом конкретном случае выбран данный тип поведения.
- Дать оценку эффективности применения реализуемого типа группового поведения.

**6.**

- Показать, как реализуются основные роли менеджера по персоналу в организации.
- Определить применяемый в организации стиль руководства службы управления персоналом.
- Дать оценку применяемому в организации стилю руководства службы управления персоналом.
- Показать соответствие формальной и не формальной власти.

**7.**

- Какую роль играет служба управления персоналом в конфликтной ситуации?
- Является ли конфликтная ситуация естественным и нормальным явлением в управлении персоналом?
- Какие виды конфликтных ситуаций всегда присутствуют в управления персоналом?

8.

- Объяснить смысл фразы «Информация – инструмент управления» по отношению к управления персоналом.
- Объяснить, как влияют способы и условия на эффективность коммуникационного процесса для управления персоналом.
- Объяснить на конкретных примерах эффективность применения различных коммуникационных стилей и как это относится со службой управления персоналом.
- Показать какие типы коммуникационных потоков применяются в различных типах организационных структур и как это относится к службе управления персоналом.
- Объяснить, как правильно организовать коммуникационный процесс между организацией и службой управления персоналом.

#### **12.1.3. Типовые тестовые задания для текущего контроля**

Выбрать правильный ответ из предложенных вариантов.

**1. Технократический подход к управлению персоналом характеризуется:**

(+) господством авторитарного стиля управления

(-) выработкой организацией самостоятельной стратегии использования и развития трудовых ресурсов

(+) кадровая политика во многом прерогатива государственных органов и идеологических механизмов

**2. Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности называется:**

(-) рабочие

(+) управленческий персонал

(+) специалисты

**3. Структура персонала организации - это:**

(-) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих

(+) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку

(-) выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации

**4. Персонал организации - это:**

(-) выделение работников по социально-демографическим группам

(-) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку

(+) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

**5. Основными группами методов управления персоналом организации служат:**

(+) социально-психологические

(+) экономические

(+) административные

**6. Наем на работу - это:**

(-) мероприятия, направленные на владение ситуацией на рынке труда

(+) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией

(-) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требований должности или рабочего места

**7. Основной задачей при найме на работу персонала является:**

(+) удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении

(-) распределение вновь нанятых работников по рабочим местам в соответствии с их уровнем квалификации

(-) привлечение как можно большего числа претендентов на вакантное место

**8. Возможны следующие источники найма работника:**

(+) внешний

(-) смешанный

(+) внутренний

**9. Основная цель первичного отбора состоит в:**

(+) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности

(-) установлении требований к кандидатам на вакантную должность

(-) рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам

**10. Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются:**

(+) анализ резюме

(+) анализ анкетных данных

(+) графологическая экспертиза

**11. К классическому пакету заявительных документов относятся следующие документы:**

(+) автобиография

(+) резюме

(+) медицинское заключение

**12. Начальным этапом процесса найма персонала является:**

(-) определение источников и путей покрытия потребности в персонале

(-) проведение собеседования с кандидатом

(+) анализ содержания и требования работы

**13. Подбор и расстановка кадров это:**

(-) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией

(-) установление требований к кандидатам на вакантную должность

(+) рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам

**14. Расстановка кадров - это:**

(-) отбор наиболее подходящих кандидатов и процедуру их зачисления в штат и ввода в должность

(+) закрепление работников за рабочими местами

(+) направление работников именно туда, где они могут быть использованы с максимальным эффектом

**15. Деловая оценка - это:**

(-) анализ затрат, связанных с наймом персонала

(-) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала

(+) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

#### **12.1.4. Типовые задания для контрольной работы**

##### **Задание 1.**

- Показать, насколько эффективно в работе службы управления персоналом Вашей организации учитывается понятие организации.
- Возникают ли проблемы и какие, связанные с тем, что в работе службы управления персоналом не учитывается стратегия развития организации.
- Дать оценку роли службы управления персоналом Р в Вашей организации.
- Показать, насколько эффективно используются методы управления персоналом в Вашей организации.

##### **Задание 2.**

- Сколько уровней управления в Вашей службе управления персоналом?
- Показать эффективность реализации управленческих задач в Вашей службе управления персоналом.
- Дать оценку реализации основных функций управления в Вашей службе управления персоналом.

##### **Задание 3.**

- Охарактеризовать степень соответствия основных элементов системы управления персоналом с целями и задачами организации.

##### **Задание 4.**

- Дать характеристику применяемого в службе управления персоналом функционального разделения труда.
- Показать достоинства и недостатки существующей организационной структуры службы управления персоналом.

##### **Задание 5.**

- Показать, насколько эффективно учитывается в управлении персоналом личностный фактор сотрудника в управлении Вашей организации.

##### **Задание 6.**

- Охарактеризовать эффективность существующего типа производственного поведения персонала.
- Дать характеристику и оценить эффективность преобладающего системы управления персоналом в Вашей организации.

##### **Задание 7.**

- Охарактеризовать эффективность функционирования системы управления персоналом в целом и отдельных его элементов в Вашей организации.

#### **12.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе промежуточной аттестации по дисциплине**

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: зачет.

Зачет осуществляется в устно-письменной форме.

**Перечень вопросов для подготовки к зачету (УК-3, ИУК-3.1, ИУК-3.3):**

1. Понятие организации.
2. Цели и их формирование. Иерархия организационных целей.
3. Организационная структура и организационная культура.
4. Организация и внешняя среда. Основные элементы внешней среды и их характеристика.
5. Специфика управления персоналом.
6. Политика организации в области управления персоналом.
7. Основные функции управления организацией.
8. Организационная структура департамента по управлению персоналом.
9. Функция управления персоналом современной организации.
10. Поведение личности и факторы его определяющие.
11. Фактор группового поведения. Типы отношений между людьми в организации и их связь со структурой.
12. Основные стили управления людьми в организации
13. Роль специалистов и линейных руководителей в управлении персоналом.
14. Основные модели кадрового менеджмента.
15. Кадровая политика организации. Типы кадровой политики.
16. Процессы управления персоналом.
17. Стратегия развития организации и управления персоналом.
18. Планирование численности персонала. Источники потребностей организации в персонале.
19. Методы прогнозирования потребности в человеческих ресурсах.
20. Подбор кандидатов. Требования к кандидату на занятие вакантного места.
21. Методы привлечения (подбора) кандидатов.
22. Отбор кандидатов. Основные стадии и методы отбора.
23. Процесс интеграции (адаптации) новых сотрудников в организацию.
24. Принципы и методы управления персоналом.
25. Оптимизация численности персонала.
26. Развитие персонала. Факторы, определяющие потребности организации в развитии персонала.
27. Профессиональное обучение персонала.
28. Цели профессионального обучения и критерии его эффективности.
29. Факторы, мотивирующие сотрудника на активное участие в программе профессионального обучения.
30. Методы профессионального обучения.
31. Планирование и развитие карьеры.
32. Планирование и подготовка резерва руководителей.
33. Цели системы оценки персонала в организации.
34. Аттестация персонала.
35. Формы и системы оплаты труда.
36. Традиционная система компенсации.
37. Повышение заработной платы.
38. Управление системой льгот. Основные виды льгот.
39. Системы переменной заработной платы. Индивидуальное премирование.
40. Системы групповой заработной платы.
41. Влияние факторов нематериального вознаграждения на поведение человека.
42. Связь системы управления персоналом с целями организации.
43. Соответствие системы УП состоянию внешней среды и культуре организации.
44. Аудит персонала.
45. Показатели экономической и социальной эффективности работы кадровой службы.

46. Основные требования, предъявляемые к оформлению должностной инструкции.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института ИТС

\_\_\_\_\_ А.В. Тумасов

“ \_\_\_\_ ” 2021 г.

**Лист актуализации рабочей программы дисциплины<sup>1</sup>**

Б1. Б.35 «Управление персоналом»  
индекс по учебному плану, наименование

для подготовки бакалавров/ специалистов/ магистров  
Направление: 23.03.01 «Технология транспортных процессов»

Направленность: «Организация и безопасность логистических систем (автомобильный транспорт)»

Форма обучения очная, очно-заочная  
Год начала подготовки: 2021

Форма обучения очная

Курс 4  
Семестр 7  
Форма обучения заочная

Курс 4  
Семестр 7

- <sup>2</sup> а). В рабочую программу не вносятся изменения. Программа актуализирована для 20\_\_ г.  
начала подготовки.  
б). В рабочую программу вносятся следующие изменения (указать на какой год начала подготовки):

---

<sup>1</sup> Рабочая программа дисциплины актуализируется ежегодно перед началом нового учебного года

<sup>2</sup> Разработчик выбирает один из представленных вариантов

- 1) .....;
- 2) .....;
- 3) .....

Разработчик (и): Рождественский Виктор Геннадьевич, к.т.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«\_\_» \_\_\_\_ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 \_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Лист актуализации принят на хранение:**

Заведующий выпускающей кафедрой (*наименование*) \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021\_г.

Методический отдел УМУ: \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021\_ г.