


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Золотухина Елена Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 22.01.2021 15:43:01
Уникальный программный ключ:
ed74ca3801c08a1e59788e1026402f1b3f388bce49d1d570e

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский региональный социально-экономический институт»

Программа утверждено
Ученым советом МРСЭИ
Протокол № 10 от 27 июня 2020 г.

Утверждаю

Ректор  Золотухина Е.Н.

«27» июня 2020 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.Б.16 Управление человеческими ресурсами
Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент организаций

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
Форма обучения – очная, заочная

Рабочая программа по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с Федеральным Государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.03.02 «Менеджмент», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 7 от 12.01.2016 года.

Автор-составитель: Кузнецова Е.А. – к.э.н., доцент кафедры государственное и муниципальное управление

Рецензент: Егоренко А.О. – к.э.н., доцент, зав. кафедрой государственное и муниципальное управление

Рабочая программа дисциплины обсуждена и одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления Московского регионального социально-экономического института протокол № 10 от 27 июня 2020 г.

©Московский региональный
социально-экономический
институт, 2020.

Кузнецова Е.А., 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины (модуля), результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	6
3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения).....	7
3.1. Очная форма обучения.....	7
3.2. Заочная форма обучения.....	7
4. Содержание дисциплины (модуля)	8
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	8
Очная форма обучения.....	8
Заочная форма обучения.....	9
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	10
5. Самостоятельная работа студентов (СРС).....	17
6. Фонд оценочных средств.....	18
6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине	19
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы.....	19
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций	33
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	35
Основная литература:.....	35
Дополнительная литература:.....	35
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины	36
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	36
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	42
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	42
12. Иные сведения и (или) материалы.....	43
12.1 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	43
13. Лист регистрации изменений	48

1. Цель и задачи дисциплины (модуля), результаты обучения

Целями учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются формирование у студентов основ представлений о социально-экономических свойствах и особенностях той части социума, которая участвует в процессе производства и распределения благ, знаний основных понятий в области коммуникаций и делового взаимодействия, применении принципов организации коллектива, наиболее рациональному применению способностей сотрудников на микроуровне предприятия.

Задачи дисциплины;

- формирование понимания сущностных основ понятия «человеческие ресурсы» применительно к индивиду, коллективу, социуму;
- развитие навыков управления кадрами в контексте расстановки, найма, увольнения, профессионального и карьерного развития, планирования и документирования;
- освоение методов экономической оценки типов группового поведения в организации;
- развитие способности к построению оптимальной коммуникативной системы организации;
- формирование практических умений разработки систем стимулирования и наиболее эффективной мотивации трудового поведения;
- развитие навыков социально-экономического анализа и построения организационно-управленческой структуры конкретной организации.

Результаты обучения дисциплины (модуля)

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен овладеть следующими результатами:

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3	Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;	Знать: <ul style="list-style-type: none">• основные подходы к проектированию и типологию традиционных и современных организационных структур управления, принципы распределения полномочий и ответственности, в т.ч. на основе делегирования; методологию стратегического управления человеческими ресурсами; роль и место управления персоналом в развитии организации.• теоретические основы управления человеческими ресурсами;• современные концепции управления человеческими ресурсами; Уметь: <ul style="list-style-type: none">• оценивать и анализировать достоинства и недостатки различных типов структур управления и их последствия применения;• разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях;• проводить аудит человеческих ресурсов

		<p>организации, прогнозировать и определять потребность в персонале, разрабатывать мероприятия по привлечению новых сотрудников, программы их обучения и адаптации, использовать различные методы оценки, аттестации сотрудников, разрабатывать мероприятия по мотивированию персонала.</p> <ul style="list-style-type: none"> • планировать и прогнозировать изменения кадрового потенциала организации; • применять методики управления человеческими ресурсами, позволяющие повысить эффективность работы организации; • разрабатывать кадровые технологии подбора, расстановки, оценки и аттестации, мотивации персонала организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • различными способами разрешения конфликтных ситуаций; • инструментарием эффективного делегирования полномочий и наделения ответственности; методами и способами разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами; современным инструментарием управления человеческими ресурсами.
ПК-1	<p>Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; принципы, основные этапы и функции аудита человеческих ресурсов; диагностики организационной культуры. • методы формирования системы управления человеческими ресурсами; • сущность кадрового прогнозирования и планирования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать условия эффективного применения способов управленческих задач; диагностировать организационную культуру, • выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию • участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций. Планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию; • оценивать личные достоинства и недостатки; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современными технологиями управления персонала.

		<ul style="list-style-type: none"> • способами применения основных теорий мотивации, методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.
ПК-2	<p>Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; типологию и основные принципы эффективных коммуникаций; основные подходы, роль и место кросскультурного менеджмента в управлении организацией; • технологии управления человеческими ресурсами, включая подбор и отбор, адаптацию, оценку и аттестацию, профессиональное развитие, мотивацию человеческих ресурсов. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценивать природу и последствия развития конфликтов; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению кросскультурных отношений и предложения по их совершенствованию. • организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; • проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования; • проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной структуры; • оценивать эффективность системы управления человеческими ресурсами <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях; навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления. навыками эффективного применения управленческих функций в кросскультурной среде. • способами разрешения конфликтных ситуаций при разрешении коммуникаций в управлении персоналом;

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» представляет собой дисциплину базовой части профессионального цикла Б1.Б.19 и занимает важное место в основной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» базируется на теоретических знаниях, практических умениях и навыках, полученных обучаемыми при изучении следующих дисциплин: «Социология», «История», «Философия», «Теория менеджмента».

Знания, умения и навыки, полученные в процессе освоения дисциплины, используются в дальнейшем при изучении дисциплин «Деловые коммуникации», «Психология управления», а также находят широкое применение в творческой и научно-исследовательской деятельности, при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы бакалавра.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» изучается на 3 курсе (6 семестр), вид промежуточной аттестации – экзамен.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

3.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		6			
Аудиторные занятия* (контактная работа)	54	54			
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции (Л)	18	18			
Практические занятия (ПЗ)/ Семинары (С)	36	36			
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа* (всего)	54	54			
В том числе:	-	-	-	-	-
Курсовой проект (работа)					
Расчетно-графические работы					
Реферат (при наличии)					
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	54	54			
Вид промежуточной аттестации – экзамен	36	36			
Общая трудоемкость:	часы	144	144		
	зачетные единицы	4	4		

3.2. Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		6			
Аудиторные занятия* (контактная работа)	10	10			
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции (Л)	4	4			
Практические занятия (ПЗ)/ Семинары (С)	6	6			

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры			
			6			
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа* (всего)		125	125			
В том числе:		-	-	-	-	-
Курсовой проект (работа)						
Расчетно-графические работы						
Реферат (при наличии)						
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>		125	125			
Вид промежуточной аттестации – экзамен		9	9			
Общая трудоемкость:	часы	144	144			
	зачетные единицы	4	4			

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹.

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы (модули) дисциплины	Общая трудоемкость (час)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия				
			всево	лекции			
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	14	2	6	6	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3
2	Методология управления человеческими ресурсами	16	2	6	8	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3
3	Стратегия управления человеческими ресурсами	16	2	6	8	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3

для обучающихся по индивидуальному учебному плану – учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

№ п/п	Разделы (модули) дисциплины	Общая трудоемкость (час)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия				
			всего	лекции			
4	Система управления человеческими ресурсами	16	2	6	8	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3
5	Формирование кадровой политики организации	14	2	4	8	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3, ПК-1
6	Технология управления человеческими ресурсами	16	4	4	8	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3, ПК-1, ПК-2
7	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	16	4	4	8	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3, ПК-1
	Вид промежуточной аттестации – экзамен	36					
Итого:		144	18	36	54		

Заочная форма обучения

№ п/п	Разделы (модули) дисциплины	Общая трудоемкость (час)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия				
			всего	лекции			
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	19	1	-	17	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3
2	Методология управления человеческими ресурсами	20	1	1	18	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3
3	Стратегия управления человеческими ресурсами	20	1	1	18	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3
4	Система управления человеческими ресурсами	21	1	1	19	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3
5	Формирование кад-	19	-	1	18	Устный опрос,	ОПК-3,

№ п/п	Разделы (модули) дисциплины	Общая трудоемкость (час)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия				
			всево	лекции			
	ровой политики организации					доклад, тестирование	ПК-1
6	Технология управления человеческими ресурсами	18	-	1	17	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3, ПК-1, ПК-2
7	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	18	-	1	18	Устный опрос, доклад, тестирование	ОПК-3, ПК-1
	Вид промежуточной аттестации – экзамен	9					
Итого:		144	4	6	125		

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	<p>Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Теория управления в роли человека в организации. Функция управления персоналом как одна из основных функций организации. Взаимосвязь функции управления персоналом с другими функциями управления в рамках общей стратегии организации. Внешние и внутренние факторы среды, определяющие место функции управления персоналом в общей системе управления организацией. Коммуникации в организации. Исторические изменения роли персонала в жизни общества и деятельности организации.</p> <p>Этапы развития науки о персонале. Школы НОТ, школа администрирования, школа человеческих отношений. Количественные и ситуационные подходы в управлении персоналом. Развитие отечественной науки о персонале.</p>
2	Методология управления человеческими ресурсами	<p>Философия управления персоналом: понятие и определение. Взаимосвязь философии организации и философии управления персоналом. Основные функции философии управления персоналом. Цели, основные элементы и принципы формирования философии управления персоналом.</p> <p>Национальные особенности формирования философии управления персоналом организации. Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации.</p> <p>Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.</p> <p>Закономерности и принципы управления персоналом.</p>

№ п/п	Наименование раздела дис- циплины	Содержание
		<p>Методы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом.</p>
3	Стратегия управления человеческими ресурсами	<p>Стратегическое управление: цели, задачи и виды. Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом. Влияние внешних и внутренних факторов. Виды стратегий управления персоналом: ориентация на свои силы, приобретение готовых специалистов, прием высококвалифицированных специалистов, ориентация на работу в команде. Факторы выбора и успешной реализации стратегии управления персоналом. Стратегия и тактика управления персоналом.</p>
4	Система управления человеческими ресурсами	<p>Сущность, цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления. Состав функциональных блоков системы управления персоналом. Классификация систем управления персоналом. Модель компетенций как основа построения системы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом: экономичности, прогрессивности, перспективности, комплексности, оперативности, оптимальности, простоты, научности. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.</p>
5	Формирование кадровой политики организации	<p>Роль кадровой политики в общей системе управления предприятием. Кадровая политика: понятие и определение. Назначение кадровой политики Содержание и задачи кадровой политики Цель кадровой политики. Общие требования, предъявляемые к кадровой политике. Классификация и краткая характеристика кадровой политики организации: пассивная, реактивная, превентивная, активная. Открытая и закрытая кадровая политика. Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типе кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики организации. Оценка эффективности кадровой политики. Разделение и кооперация труда. Совмещение профессий. Нормативные документы, регламентирующие разделение труда в организации: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Общероссийский классификатор занятий. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Внутренние нормативно-методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции (регламенты). Матрица распределения функций. Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. Варианты организационной структуры службы управления персоналом. Особенности построения организационных структур служб управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм: государственные и муниципальные учреждения и предприятия, АО, ООО, ИЧП, ассоциации, концерны, консорциумы и т. д. Основные этапы формирования организационной структуры службы</p>

№ п/п	Наименование раздела дис- циплины	Содержание
		<p>управления персоналом. Профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления персоналом. Трудоёмкость работ по управлению персоналом. Информационное и документационное обеспечение системы управления персоналом. Техническое обеспечение системы управления персоналом: средства сбора, преобразования, передачи и хранения информации. Комплекс технических средств системы управления персоналом. Централизованные и децентрализованные средства автоматизированной обработки информации в системах управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ. Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда. Международная классификация занятий. Кадровое планирование: цели, задачи и виды. Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования. Выбор метода планирования и прогнозирования. Определение основных внешних и внутренних долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на потребности в персонале. Оперативное планирование потребности в персонале. Выявление источников пополнения персонала. Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоёмкости. Планирование квалификационного состава персонала. Разработка комплекса требований к кандидатам на должность. Баланс дополнительной потребности в персонале и источники ее пополнения. Планирование использования, сохранения, развития, высвобождения персонала. Анализ кадрового потенциала организации.</p>
6	Технология управления человеческими ресурсами	<p>Основные подходы к формированию персонала. Теории должностного соответствия и профессионального клиринга. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Профессиограммы и персонограммы. Профессиональный стандарт. Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала. Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занятости, внутрифирменный подбор, «перекупка» работников из других организаций и др. Лизинг персонала. Хедхантинг. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов. Процедура отбора кандидатов. Анализ формальных данных. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и лич-</p>

№ п/п	Наименование раздела дис- циплины	Содержание
		<p>ностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидата. Процедура тестирования. Правовые и этические основы тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе.</p> <p>Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. Профессиональные группы, подлежащие испытанию. Процедура подготовки и проведения профиспытаний. Проверка состояния здоровья.</p> <p>Собеседование (интервью). Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выбор кандидата. Принятие решения о найме. Обсуждение и оформление контракта.</p> <p>Адаптация: понятие, задачи и виды. Первичная и вторичная адаптация.</p> <p>Социализация персонала.</p> <p>Производственная и внепроизводственная адаптация. Психологические, социально-психологические, профессиональные, организационные аспекты адаптации.</p> <p>Управление трудовой адаптацией. Технологический процесс адаптации работников. Формы адаптации: наставничество, метод сложения заданий, организация семинаров и др.</p> <p>Разработка адаптационных программ. Общие и специализированные программы адаптации. Особенности адаптации молодых работников.</p> <p>Стадии трудовой адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация.</p> <p>Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.</p> <p>Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.</p> <p>Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.</p> <p>Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.</p> <p>Оценка эффективности обучения персонала.</p> <p>Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения.</p> <p>Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.</p> <p>Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.</p> <p>Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.</p> <p>Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.</p>

№ п/п	Наименование раздела дис- циплины	Содержание
		<p>Оценка эффективности обучения персонала. Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения. Внутриорганизационные перемещения: понятие и механизм. Виды трудовых перемещений: внутрипрофессиональные, междолжностные, межпрофессиональные. Планирование деловой карьеры Карьера: понятие и концепция развития. Личностные, ценностные и производственные факторы, влияющие на развитие карьеры. Условия развития карьеры. Структура карьеры сотрудника. Этапы карьеры. Виды и типовые модели карьеры. Внутриорганизационная и межорганизационная карьера. Типы управленческой карьеры в современной России. Основы планирования карьеры. Этапы профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации. Показатели оценки эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала. Работа с кадровым резервом Кадровый резерв. Типология кадрового резерва: по виду деятельности (резерв развития, резерв функционирования), по времени назначения (гр. А, Б, В). Структура резерва кадров. Принципы формирования резерва: актуальности, перспективности соответствия. Источники кадрового резерва. Критерии отбора работников в резерв кадров. Порядок формирования резерва: анализ потребности в резерве, формирование и составление списка резерва, подготовка кандидатов к должности, контроль за подготовкой резерва. Порядок пересмотра и пополнения резерва кадров. Исключение из состава резерва. Обязанности руководителя по работе с резервом. Мотивация и эффективность трудовой деятельности. Мотивация и стимулирование работников. Основные понятия: стимул, мотив, потребность, интерес, установка (ценность ориентации), структура мотивов трудового поведения. Первоначальные теории мотивации: положительной и отрицательной мотивации («кнута и пряника»), «х» и «у» Д. МакГрегора, «z» В. Оучи. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, теория Б. Скиннера, теория трудовой мотивации Д. Аткинсона. Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера. Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная. Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Управление конфликтами. Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации Организационная культура.</p>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		Управление конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами.
7	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	<p>Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке. Методики анализа эффективности системы управления персоналом. Критерии оценки эффективности. Сущность и структура затрат на персонал.</p> <p>Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная.</p> <p>Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.</p> <p>Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции. Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.</p>

4.2.1 Тематический план лекций

Тематика лекций	Трудоемкость (час.)	
	ОФО	ЗФО
Л 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами	2	1
Л 2. Методология управления человеческими ресурсами	2	1
Л.3. Стратегия управления человеческими ресурсами	2	1
Л.4. Система управления человеческими ресурсами	2	1
Л 5. Формирование кадровой политики организации	2	-
Л 6. Технология управления человеческими ресурсами	4	-
Л 7. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	4	-
Всего	18	4

4.2.2 Тематический план семинарских, практических и лабораторных занятий

Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)	
		ОФО	ЗФО
ПЗ 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами	Устный опрос, тестирование	6	-
ПЗ 2. Концепция управления персоналом	Устный опрос, тестирование	6	1
ПЗ.3. Стратегия управления человеческими ресурсами	Устный опрос, тестирование	6	1
ПЗ.4. Система управления человеческими ресурсами	Устный опрос, тестирование	6	1
ПЗ 5. Формирование кадровой политики организации	Устный опрос, тестирование	4	1
ПЗ 6. Технология управления человеческими ресурсами	Устный опрос, тестирование	4	1

Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)	
		ОФО	ЗФО
ПЗ 7. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	Устный опрос, тестирование	4	1
Всего		36	6

Практическое занятие №1.

Тема: Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Актуализация проблемы управления человеческими ресурсами.
2. Управление человеческими ресурсами как учебная дисциплина. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал».
3. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами.
4. Виды деятельности и роли по управлению человеческими ресурсами.

Практическое занятие №2.

Тема: Концепция управления персоналом

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Назовите основные концепции управления персоналом.
2. Какие документы используют при разработке философии организации?
3. В чем особенность современного подхода к управлению персоналом?
4. Назовите закономерности управления персоналом.
5. Чем отличается японская модель управления персоналом от американской?

Практическое занятие №3.

Тема: Стратегия управления человеческими ресурсами

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Каковы основные черты управления человеческими ресурсами?
2. В чем заключается принципиальное отличие моделей управления человеческими ресурсами?
3. Какие преимущества дает менеджменту использование стратегических подходов к управлению человеческими ресурсами?

Практическое занятие №4.

Тема: Система управления человеческими ресурсами

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Сущность, цели и функции системы управления персоналом.
2. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления.
3. Состав функциональных блоков системы управления персоналом.
4. Классификация систем управления персоналом.
5. Модель компетенций как основа построения системы управления персоналом.

Практическое занятие №5.

Тема: Формирование кадровой политики организации

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Что такое кадровая политика?
2. Назовите основные типы кадровой политики.
3. С учетом каких факторов формируется кадровая политика?
4. Чем характеризуется кадровая политика?
5. Какие существуют виды активной кадровой политики.

6. В чем отличия открытой и закрытой кадровых политик?
7. Определите основные мероприятия кадровой политики.
8. Дайте определение кадровой стратегии.
9. Чем кадровая политика отличается от кадровой стратегии?
10. Какие существуют типы кадровой стратегии?
11. Чем определяется формирование долгосрочной кадровой стратегии?

Практическое занятие №6.

Тема: Технология управления человеческими ресурсами

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Эффективность методов подбора.
2. Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.
3. Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Управление конфликтами.
4. Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации
5. Организационная культура.
6. Управление конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами.

Практическое занятие №7.

Тема: Оценка эффективности управления человеческими ресурсами

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Методики анализа эффективности системы управления персоналом.
2. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.
3. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
4. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
5. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции.
6. Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции.
7. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
8. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.

5. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Для самостоятельной работы обучающихся разработаны следующие учебно-методические материалы:

рекомендации по подготовке к практическим занятиям по данной дисциплине для студентов очной формы обучения;

- рекомендации по организации самостоятельной работы студентов;
- задания для самостоятельного изучения дисциплины;
- перечень вопросов для самоконтроля по самостоятельно изученным темам.

Особое место в процессе изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» занимает работа с различными источниками информации: научной и учебно-методической литературой.

Тема (раздел, модуль)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Код формируемых компетенций	Количество часов		Формы контроля
			ОФО	ЗФО	

Теоретические основы управления человеческими ресурсами	Изучение лекционного материала. Изучение основной и дополнительной литературы. Подготовка доклада	ОПК-3	6	17	Устный опрос, доклад
Методология управления человеческими ресурсами	Изучение лекционного материала. Изучение основной и дополнительной литературы. Подготовка доклада	ОПК-3	8	18	Устный опрос, доклад
Стратегия управления человеческими ресурсами	Изучение лекционного материала. Изучение основной и дополнительной литературы. Подготовка доклада	ОПК-3	8	18	Устный опрос, доклад
Система управления человеческими ресурсами	Изучение лекционного материала. Изучение основной и дополнительной литературы. Подготовка доклада	ОПК-3	8	19	Устный опрос, доклад
Формирование кадровой политики организации	Изучение лекционного материала. Изучение основной и дополнительной литературы. Подготовка доклада	ОПК-3, ПК-1	8	18	Устный опрос, доклад
Технология управления человеческими ресурсами	Изучение лекционного материала. Изучение основной и дополнительной литературы. Подготовка доклада	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	8	17	Устный опрос, доклад
Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	Изучение лекционного материала. Изучение основной и дополнительной литературы. Подготовка доклада	ОПК-3, ПК-1	8	18	Устный опрос, доклад
Всего			54	125	

6. Фонд оценочных средств

В результате освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» ОПОП по направлению 38.03.02 «Менеджмент» обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

– ОПК-3: Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

– ПК-1: Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит че-

ловеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

– ПК-2: Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Этапы формирования компетенций:

1. Чтение курса лекция по дисциплине (формы и методы – лекция, беседы, анализ конкретных ситуаций). На лекциях формируется способность порождать новые идеи; формулировать и решать задачи, возникающие в ходе учебной деятельности будущего бакалавра и требующие углубленных знаний; вести библиографическую работу.

2. Проведение практических занятий (формы и методы – доклад). Представлять итоги проделанной работы в виде тестирования и докладов, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями, с привлечением современных средств редактирования и печати

3. Самостоятельная работа студентов предполагает получение дополнительных знаний в дополнительной литературе и электронных источниках Интернет; подготовку доклада.

Изучение теоретического материала, с учетом опыта его применения на практических занятиях при устном опросе (собеседовании), сдаче экзамена, способствует формированию выше указанных компетенций.

Форма аттестации результатов изучения дисциплины в соответствии с учебным планом направления – экзамен.

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	ОПК-3	Устный опрос, доклад, тестирование
2	Методология управления человеческими ресурсами	ОПК-3	Устный опрос, доклад, тестирование
3	Стратегия управления человеческими ресурсами	ОПК-3	Устный опрос, доклад, тестирование
4	Система управления человеческими ресурсами	ОПК-3	Устный опрос, доклад, тестирование
5	Формирование кадровой политики организации	ОПК-3, ПК-1	Устный опрос, доклад, тестирование
6	Технология управления человеческими ресурсами	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Устный опрос, доклад, тестирование
7	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	ОПК-3, ПК-1	Устный опрос, доклад, тестирование

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Экзамен

а) типовые задания (вопросы)

Вопросы к экзамену

1. Сущность концепций «Управление персоналом» и «Управление человеческими ресурсами».
2. Этапы развития управления персоналом.
3. Современный подход к управлению персоналом.
4. Основные подходы к управлению человеческими ресурсами (классический, гуманистический).
5. Понятие и типы кадровой политики (классический, гуманистический).
6. Зависимость кадровой политики от этапа жизненного цикла организации.
7. Методы управления персоналом (организационно-административные, экономические, социально-психологические).
8. Рынок труда и его характеристики. Занятость населения, формы безработицы и их характеристика.
9. Внутренние рынки труда и занятость персонала организации.
10. Нормативно-правовое регулирование сферы управления персоналом
11. Трудовой кодекс РФ – основные положения.
12. Социальное партнерство: взаимодействие профсоюзов, работодателей и органов власти в области трудовых отношений.
13. Основные виды кадровой документации
14. Трудовой договор: содержание, правила оформления
15. Положение о структурном подразделении: содержание, правила оформления
16. Должностная инструкция: содержание, правила оформления
17. Личное дело сотрудника: содержание, правила оформления
18. Задачи и функции службы по управлению персоналом
19. Характер и необходимость взаимодействия менеджеров по управлению персоналом и линейных менеджеров
20. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
21. Этапы кадрового планирования.
22. Сущность и принципы маркетинга персонала. Информационная функция маркетинга персонала.
23. Исследование внешней и внутренней среды организации при осуществлении маркетинга персонала.
24. Определение качественной и количественной потребности в персонале
25. Методика определения количественной потребности в персонале
26. Внутренние и внешние источники привлечения персонала
27. Сравнительный анализ внутренних и внешних источников привлечения персонала
28. Технологии отбора персонала
29. Профиль/модель должности
30. Интервью-собеседование: особенности технологии проведения
31. Проективная методика проведения интервью-собеседования
32. Анализ различных типов метапрограмм (тип референции, ориентация на процесс/на результат, склонность к процедурам/возможности)

33. Основные правила составления резюме
34. Основные причины отказа в приеме на работу
35. Виды адаптации персонала
36. Этапы адаптации персонала
37. Оправданность создания службы адаптации персонала как структурного подразделения службы по управлению персоналом
38. Планирование карьеры
39. Основные модели планирования карьеры: «Трамплин» и «Лестница»
40. Основные модели планирования карьеры: «Змея» и «Перепутье»

б) Критерии оценивания компетенций (результатов)

- правильность ответа на вопрос;
- полнота ответа;
- степень понимания содержания предмета;
- логика и аргументированность изложения материала;
- логика и аргументированность изложения;
- приведение примеров, демонстрирующих умение и владение полученными знаниями по темам дисциплины в раскрытии поставленных вопросов;
- культура ответа.

в) Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» ставится студенту, если он не только точно и грамотно сформулировал ответ на вопросы билета, но и продемонстрировал сформированность соответствующих компетенций, продемонстрировал способность приводить примеры, аргументировать выводы, формулируемые при ответе. Кроме того, студент должен правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который в целом вполне правильно сформулировал ответ на вопрос, но не смог проиллюстрировать свой ответ примерами, провести параллели с современным состоянием данного вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если он не совсем точно дает определения и не может ответить точно на дополнительные вопросы преподавателя.

В противном случае студент получает оценку «неудовлетворительно».

6.2.2 Примерные темы докладов

1. Обучение персонала в современной организации
2. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Роль кадровой службы в организации обучения персонала.
3. Коучинг как технология обучения персонала.
4. Оценка персонала
5. Оценка персонала: методика МВО
6. Оценка персонала: методика КРІ
7. Оценка персонала: технология проведения «Assessment centre»
8. Оценка персонала методов 3600/5400
9. Балльно-факторный метод оценки персонала
10. Аттестация персонала

11. Основные результаты проведения аттестации персонала для сотрудников и для компании
12. Высвобождение персонала. Виды увольнений.
13. Аутплейсмент как технология увольнения персонала
14. Различные виды мотивации персонала
15. Системы стимулирования персонала
16. Кадровый резерв как инструмент мотивации
17. Оплата труда персонала. Виды заработной платы и мотивация работы персонала. Государственное регулирование оплаты труда, тарифные сетки.
18. Наиболее распространенные системы оплаты основных и вспомогательных производственных рабочих, ИТР и АУП
19. Аутплейсмент и аутстаффинг – современные кадровые технологии
20. Характеристика западноевропейской модели управления персоналом организации

Требования к форме представления информации в докладе.

1. В докладе следует разъяснить непривычные термины и символы при первом упоминании в тексте.
2. Иллюстрации и таблицы используются в докладе только в тех случаях, если они помогают раскрыть содержание источника.
3. При подготовке доклада следует избегать длинных, запутанных предложений, общих фраз, повторений, лишних слов и словосочетаний, затрудняющих чтение и восприятие текста.
4. Необходимо избегать штампов и канцеляризмов вроде «заострить вопрос», «вследствие наличия», «в свете», «имеет место», «фактически», «практически» и т.п.
5. Необходимо строго соблюдать единообразие терминов, обозначений, условных сокращений и символов.
6. Надо избегать частого повторения слов, употребления одинаковых словосочетаний и оборотов, двойного упоминания понятий в одной фразе.

В заключении делаются общие выводы.

б) критерии оценивания компетенций (результатов)

– оценка «зачтено» выставляется студенту, если студент в целом раскрыл поставленные в докладе вопросы, доклад отличается актуальностью, новизной, изложение логичное и аргументированное, в работе использованы новейшие информативные данные;

– оценка «не зачтено» выставляется студенту, если студент не раскрыл поставленные в докладе вопросы, изложение не логично, слабо аргументировано, доклад не отличается новизной, в работе не использованы новейшие информативные данные, выводы не отличаются четкостью.

6.2.3 Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» не предусмотрена учебным планом.

6.2.4 Примерные тестовые задания

1. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции – развитию человеческих ресурсов
- б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции – функционированию человеческих ресурсов
- в) нет верного
- г) оба верны

2. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, – к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста
- б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу – к широким профессиональным и должностным профилям
- в) нет верного
- г) оба верны

3. Стратегия ... – стратегия, которая направлена на то, чтобы поставить на рынок товары (услуги) по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция:

- а) эволюционная
- б) ограниченного роста
- в) дифференциации

4. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала
- б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»
- в) нет верного
- г) оба верны

5. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией:

- а) системная
- б) активная
- в) открытая

6. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал:

- а) методичная
- б) активная
- в) эффективная

7. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий:

- а) закрытая

- б) превентивная
- в) пассивная

8. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства
- б) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как дарового богатства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя
- в) нет верного
- г) оба верны

9. ... – взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам:

- а) Стратегия роста
- б) Миссия организации
- в) Стратегия организации

10. ... – планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, – из интересов и потребностей работников:

- а) Фаза профессионального роста
- б) Кадровое планирование
- в) Освоение выбранной стратегии организации

11. ... – политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали:

- а) Коммуникационная политика
- б) Стратегия управления персоналом
- в) Стратегическое управление

12. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения традиционной практики деятельности «отдела кадров»
- б) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения всей организации как системы
- в) нет верного
- г) оба верны

13. ... организации – концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной:

- а) Миссия
- б) Организационная стратегия
- в) Цель

14. Стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними:

- а) стратегия ограниченного роста
- б) стратегия управления персоналом
- в) культура организации

15. Стратегия ... – специфический набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации:

- а) управления персоналом
- б) дифференциации
- в) «сверху-вниз»

16. ... кадровая политика – система правил и норм, характерная для предприятий, руководство которых осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации в работе с персоналом и предпринимает меры по разрешению возникающих проблем:

- а) Превентивная
- б) Реактивная
- в) Методичная

17. ... кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий, что любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности:

- а) Научность
- б) Комплексность
- в) Эффективность

18. Стратегия ... – стратегия, которая предполагает постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями:

- а) эволюционная
- б) роста
- в) реактивная

19. Принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы:

- а) комплексность
- б) методичность
- в) системность

20. Модель, которая выстраивается по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации:

- а) нормированная
- б) механистическая
- в) программированная

21. От руководства организации зависит успех реализации индивидуального плана кандидата в кадровый резерв; укажите последовательность перечня полномочий руководителей:

- а) руководители в значительной степени определяют, как распределяется время преемника и его приоритеты (работа в занимаемой должности или подготовка к новой)
- б) руководители оказывают непосредственное влияние на мотивацию преемника
- в) нет верного
- г) оба верны

22. Несмотря на неодинаковое качество обучения и калибр учебных заведений, в каждом из них процесс обучения сам по себе стимулирует студентов на активное «добывание» и овладение самыми современными:

- а) технологиями
- б) знаниями

в) навыками

23. Причины снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала (со стороны заказчика):

- а) синдром «новое-поверх-старого»
- б) наличие системы оценки потребности планирования обучения
- в) отсутствие системы оценки потребности планирования обучения

24. ... – развитие карьеры сотрудника в рамках одной организации:

- а) Карьера «перепутье»
- б) Внутриорганизационное развитие карьеры
- в) Внутрипрофессиональный карьерный рост

25. Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

- а) более медленная верификация идей и информации
- б) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений
- в) более быстрая верификация идей и информации +

26. Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

- а) присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
- б) отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
- в) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений

27. ... – назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвинутых наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:

- а) Вертикальное перемещение (выдвижение)
- б) Внутрипрофессиональный карьерный рост
- в) Внутриорганизационное развитие карьеры

28. Основная задача ... – помочь сотруднику адаптироваться в новой обстановке и достичь необходимой эффективности в наиболее короткий срок:

- а) экономической адаптации
- б) профессиональной адаптации
- в) процедуры введения в должность

29. Состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации:

- а) стресс
- б) аффект
- в) страсть

30. Для руководителей среднего звена выделяют такую специфическую компетенцию, как:

- а) обмен знаниями
- б) управление человеческими ресурсами +
- в) обмен навыками

31. Под процессом набора персонала понимается:
прием сотрудников на работу

создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность

процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

32. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства

функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства

необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

33. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

лизинг рабочей силы

численную адаптацию рабочей силы

функциональную адаптацию рабочей силы

дистанционную адаптацию рабочей силы

финансовую адаптацию рабочей силы

34. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

оценка личных и деловых качеств

оценка результатов труда

оценка труда

комплексная оценка качества работы

35. Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (более одного правильного ответа):

досрочное увольнение или добровольный выход в отставку

обучение

горизонтальное перемещение

вознаграждение сотрудника

понижение в должности

аттестация сотрудника

36. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

появление новых импульсов для развития

низкие затраты на адаптацию персонала

37. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

горизонтального типа

центростремительного типа

вертикального типа

38. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня, представляет использование:
- стандартных режимов работы
 - гибких режимов рабочего времени
 - частичной занятости
39. Последовательное прохождение всех ступеней карьерной лестницы при работе в различных организациях отдельной отрасли:
- невозможно
 - возможно
40. _____ инструктаж проходят все работники не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте:
41. Приток новых людей и идей в организацию уменьшает такой комплекс кадровых мероприятий, как:
- использование международных кадров
 - компенсационная политика
 - формирование, обучение, стимулирование внутри самой организации
42. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом – это системный процесс, направленный на:
- соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом
 - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений
 - соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб
43. В основу _____ управления заложена концепция интрапренерства, получившая название от двух слов: «антрепренерство» – предпринимательство и «интре» – внутренний. Суть данной концепции заключается в развитии предпринимательской активности внутри организации, которую можно представить как сообщество предпринимателей, новаторов и творцов:
44. К преимуществам внутренних источников найма относят (более одного правильного ответа):
- повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом
 - низкие затраты на адаптацию персонала
 - появление новых идей, использование новых технологий
 - появление новых импульсов для развития
45. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:
- с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
 - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
 - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени
46. _____ инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий:
47. Развитие персонала – это:

обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей

процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах

48. Социальное партнерство – это отношения:

власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ

основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя

конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов

основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения

49. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

психологические тесты

графические тесты

проверки профессиональных навыков

проверки общих знаний

50. В процессе отбора кандидатов кадровые органы практикуют тесты на определение уровня развития _____

51. Система управления персоналом включает в себя (более одного правильного ответа):

функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей

общее руководство организацией

службу технологического контроля (отдел ОТК)

подразделения капитального строительства

функциональные подразделения и их руководителей

52. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть:

заключение контракта

привлечение кандидатов

отбор кандидатов

подбор кандидатов

найм работника

53. Перечислите качества и навыки, необходимые сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (более одного правильного ответа):

знание общих законов развития организации

профессионализм в области финансового управления организацией

особенности технологических процессов производства

специфика обеспечения информационной безопасности отрасли

компетентность в своей профессиональной области

б) Критерии оценивания компетенций

количество правильных ответов.

в) Описание шкалы оценивания

от 0 до 100% правильных ответов;

0-65 % – тест считается не пройденным и оценивается «неудовлетворительно»;

66-75% – тест считается выполненным и оценивается «удовлетворительно».

76-85% – тест считается выполненным и оценивается «хорошо».

более 85% – тест считается выполненным и оценивается «отлично».

6.2.5 Устный опрос

1. Назовите два подхода к термину «управление персоналом».
2. В чем заключается основная цель управления персоналом?
3. Что является объектом управления персоналом?
4. Что такое организационная структура персонала?
5. Что такое штатная структура персонала?
6. Что такое ролевая структура персонала?
7. Какие факторы определяют место функции управления персоналом в общей системе управления?
8. Что такое кадровая технология?
9. Какой тип кадровой политики предполагает преимущественное использование внутренних источников подбора персонала?
10. Перечислите основные этапы развития науки о персонале.
11. Для какой концепции управления персоналом характерен авторитарный стиль управления, ориентированный только на цели предприятия?
12. Какая концепция управления персоналом целесообразна для предприятий с массовым (серийным) характером производства?
13. Какая концепция управления персоналом целесообразна для государственных учреждений?
14. Какая концепция управления персоналом целесообразна для коммерческих структур в условиях рыночной конкуренции?
15. В чем суть концепции «Кадры как ресурсы»?
16. Каковы причины реорганизации кадровых служб в СУП? В чем суть этой реорганизации?
17. Перечислите основные элементы системы управления персоналом.
18. Перечислите основные функции системы управления персоналом.
19. Перечислите основные методы управления персоналом.
20. Перечислите основные принципы управления человеческими ресурсами.
21. Перечислите основные принципы построения системы управления персоналом.
22. Перечислите основные принципы развития системы управления персоналом.
23. На каком уровне управления определяются концепция и тип кадровой политики?
24. Перечислите основные типы кадровой политики.
25. Что такое функциональное разделение труда?
26. Перечислите основные этапы формирования организационной структуры служб управления персоналом.
27. Как определить профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления персоналом?
28. Что такое штатная норма?
29. В каком документе закрепляется распределение должностных обязанностей между сотрудниками?

30. Какие методы планирования численности персонала Вы знаете?
31. Какой метод планирования целесообразно применять для расчета численности руководителей?
32. Какой метод планирования целесообразно применять для расчета технических исполнителей?
33. Что такое качественное планирование персонала?
34. Перечислите основные подходы к формированию персонала.
35. В чем заключается сущность теории должностного соответствия?
36. В чем заключается основная идея профессионального клиринга?
37. Что такое профессиограмма?
38. Что такое персонограмма?
39. Перечислите основные источники подбора работников.
40. Что такое лизинг персонала?
41. Перечислите состав заявительных документов кандидата при приеме на работу.
42. Перечислите внутренние и внешние факторы, влияющие на процесс отбора кандидатов.
43. Перечислите основные этапы процедуры отбора кандидатов на должность.
44. В чем отличие предварительной отборочной беседы от собеседования (цель, кто проводит, результат)?
45. Перечислите основные виды собеседования при приеме на работу.
46. Сформулируйте основные правила проведения собеседования.
47. В чем заключается сущность управления карьерой?
48. Какие виды трудовых перемещений Вы знаете?
49. В чем заключаются цель и задачи адаптации персонала?
50. Что такое профессиональная адаптация персонала?
51. Что такое организационная адаптация персонала?
52. Перечислите основные формы адаптации персонала.
53. Перечислите основные стадии трудовой адаптации персонала.
54. Какова роль и задачи оценки персонала?
55. В чем принципиальная разница между экспертным и инструментальным подходами к оценке работника?
56. Какие методы оценки персонала вы знаете?
57. Какой метод оценки персонала целесообразно применять для обоснованности административных решений?
58. В какой форме наиболее часто проводится оценка персонала на российских предприятиях?
59. В чем заключается принципиальное отличие между оценкой и аттестацией персонала?
60. В чем заключается суть технологии Центра оценки?
61. В чем заключается роль профессионального потенциала в развитии организации?
62. Перечислите основные виды профессионального обучения служащих.
63. Перечислите основные цели и задачи подготовки персонала.
64. Перечислите основные подходы к профессиональному обучению персонала.
65. В чем суть нового подхода непрерывного обучения персонала?

66. Какой метод обучения наиболее эффективен для приобретения и сохранения знаний?
 67. Какой метод обучения наиболее эффективен для развития способности к совместной работе?
 68. Какой метод обучения наиболее эффективен для получения навыка в решении проблем?
 69. Сформулируйте критерии эффективности подготовки персонала.
 70. Перечислите виды трудовых перемещений сотрудников в организации.
 71. Перечислите типовые модели карьеры сотрудника.
 72. Каков механизм управления должностной карьерой сотрудника?
 73. Каков механизм управления профессиональной карьерой сотрудника?
 74. Перечислите основные этапы управления деловой карьерой.
 75. Что такое мотивация труда?
 76. Основным фактор мотивации трудовой деятельности согласно теории Ф. Тейлора?
 77. В чем суть иерархической структуры потребностей человека по А. Маслоу?
 78. Какая теория мотивации («Х» или «У») Д. МакГрегора отражает современный взгляд на трудовую деятельность человека?
 79. Почему теорию мотивации Ф. Герцберга называют теорией мотивационной гигиены?
 80. Какие виды потребностей персонала выделяет Д. МакКлелланд?
 81. В чем заключается сущность мотивации согласно теории В. Врума?
 82. В чем заключается сущность мотивации согласно теории С. Адамса?
 83. В чем заключается сущность мотивации согласно теории Б. Скиннера?
 84. В чем заключается сущность мотивации согласно теории Д. Аткинсона?
 85. Перечислите основные средства воздействия на мотивацию сотрудников.
 86. Сформулируйте основные правила вознаграждающего управления.
 87. Что такое конфликт?
 88. Сформулируйте основные признаки конфликта в организации.
 89. Какие типы конфликтов Вы знаете?
 90. Сформулируйте основные причины возникновения конфликтов в организации.
 91. Перечислите основные методы управления конфликтами.
 92. Перечислите основные этапы управления конфликтами.
 93. Перечислите основные виды увольнений.
 94. Что такое текучесть персонала?
 95. Какие критерии оценки сотрудников являются обязательными при сокращении персонала?
 96. Что такое экономическая эффективность управления персоналом?
 97. Что такое техническая эффективность управления персоналом?
 98. Что такое социальная эффективность управления персоналом?
- Каковы основные критерии оценки эффективности работы служб управления персоналом?

а) критерии оценивания компетенций (результатов)

Устный опрос (Собеседование) – оценочное средство, организованное как беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с выполнением программы учебной дисциплины на разных этапах ее выполнения, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Критериями оценки ответа при собеседовании являются:

– качество ответа (общая композиция, логичность, убежденность, общая эрудиция);

– ответы на вопросы: полнота, аргументированность, убежденность.

б) *описание шкалы оценивания*

– оценка «отлично» – ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений;

– оценка «хорошо» – ответы на вопросы полные и/или частично полные;

– оценка «удовлетворительно» – ответы только на элементарные вопросы;

– оценка «неудовлетворительно», «не зачтено» – нет ответа.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Компетенции по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» формируются последовательно в ходе проведения лекционных и практических занятий, а также в процессе решения задач для студентов очной и заочной формы обучения по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Для контроля знаний студентов используется устный вопросы, содержание которых предполагает использование комплекса знаний, умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно определить правильное решение.

Индекс и Наименование компетенции	Признаки проявления компетенции в соответствии с уровнем формирования в процессе освоения дисциплины
ОПК-3: Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;	<p>недостаточный уровень: Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p> <p>пороговый уровень: Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p> <p>продвинутый уровень: Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>
ПК-1: Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	

ПК-2: Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p style="text-align: center;">высокий уровень:</p> Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.
---	--

Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

форма промежуточного контроля знаний ЭКЗАМЕН

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания	Критерии оценивания
<p style="text-align: center;">«высокий»</p> Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка	Отлично	Обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> – глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; – полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; – способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; – логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; – умение решать практические задания; – свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы
<p style="text-align: center;">«продвинутый»</p> Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Хорошо	Обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> – знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; – твердые знания теоретического материала; – способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; – правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; – умение решать практические задания, которые следует выполнить; – владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; – наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.
<p style="text-align: center;">«пороговый»</p> Компетенции сформированы.	Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> – знания теоретического материала; – неполные ответы на основные вопросы, ошибки

<p>Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>		<p>в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; – неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; – недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; – умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.</p>
<p>«недостаточный» Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p>	<p>Не удовлетворительно</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: – существенные пробелы в знаниях учебного материала; – допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; – непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; – отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; – отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.</p>

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами. : учебник / Одегов Ю.Г., под ред., Лукашевич В.В., под ред. и др. – Москва : КноРус, 2020. – 222 с. – (бакалавриат). – ISBN 978-5-406-07572-2. – URL: <https://book.ru/book/932839>
2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02048-3. – Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.

1. Бирман, Л.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие : [16+] / Л.А. Бирман ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2018. – 347 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832>. – Библиогр.: с. 328. – ISBN 978-5-7749-1345-9. – Текст : электронный.

2. Шапиро, С.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Шапиро С.А. – Москва : КноРус, 2020. – 346 с. – ISBN 978-5-406-00552-1. – URL: <https://book.ru/book/933970>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

Справочная правовая система «Консультант Плюс»

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/> ;

ЭБС VOOK.ru – <https://www.book.ru/>

Большая полнотекстовая библиотека правовой литературы – <https://naukaprava.ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» – <http://ecsocman.hse.ru>

<http://www.hr-zone.net/> – сайт, посвященный вопросам управления персоналом.

<http://www.iteam.ru> – сайт, посвященный технологиям корпоративного управления.

<http://sup.kadrovik.ru>

<http://www.eur.ru/> – библиотека управленческой и экономической литературы

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Общие рекомендации студентам

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с рабочей программой дисциплины, структурой и содержанием разделов (тем) дисциплины, требованиями к промежуточной аттестации, затем с перечнем рекомендуемой литературы. Далее желательно последовательное изучение материала по темам, ознакомление с рекомендациями по выполнению различных работ и заданий, как аудиторных, так и самостоятельных. Для закрепления материала следует ответить на контрольные вопросы.

Обучение по дисциплине осуществляется в следующих формах:

- аудиторные занятия (лекции, практические (семинарские) занятия);
- самостоятельная работа студента (подготовка к лекциям, практическим занятиям, тестированию, к промежуточной аттестации, подготовка докладов и т.д.).

Учебный материал структурирован и изучение дисциплины производится в тематической последовательности. Каждому практическому занятию и самостоятельному изучению материала предшествует лекция по данной теме. Обучающиеся самостоятельно проводят предварительную подготовку к занятию, принимают активное и творческое участие в обсуждении теоретических вопросов, разборе проблемных ситуаций и поисков путей их решения.

Методические рекомендации по работе обучающихся во время проведения лекций

Лекция как организационная форма обучения – это особая конструкция учебного процесса. Преподаватель на протяжении всего учебного занятия сообщает новый учебный материал, а студенты его активно воспринимают. Благодаря тому, что материал излагается концентрированно, в логически выдержанной форме, лекция является наиболее экономичным способом передачи учебной информации. Методологическое значение лекции состоит в том, что в ней раскрываются фундаментальные теоретические основы учебной дисциплины и научные методы, с помощью которых анализируются процессы и явления.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но дополнительную литературу, которую рекомендовал преподаватель.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений;

- необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные маркеры или ручки;

- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;

- в конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами;

- студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

- в конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к практическим занятиям (семинарам)

Практическое (семинарское) занятие – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков, а также проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения из-

ложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента.

На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, как свидетельствует практика, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре и решении задач на практическом занятии;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение при необходимости за консультацией к преподавателю.

На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы при изучении дисциплины

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций: развивающую; информационно-обучающую; ориентирующую и стимулирующую; воспитывающую; исследовательскую.

Самостоятельная работа обучающихся является важнейшим видом освоения содержания дисциплины, подготовки к практическим занятиям и к промежуточной аттестации. Сюда же относятся и самостоятельное углубленное изучение тем дисциплины. Самостоятельная работа представляет собой постоянно действующую систему, основу образовательного процесса и носит исследовательский характер, что послужит в будущем основанием для написания выпускной квалификационной работы, применения полученных знаний, умений и навыков на практике.

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению, с учетом потребностей и возможностей личности.

В процесс освоения дисциплины выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов. Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной формах.

Самостоятельная подготовка к практическому занятию включает в себя, кроме проработки конспекта лекции, поиск литературы (по рекомендованным спискам и самостоятельно), подготовку заготовок для выступлений по вопросам для обсуждения по конкретной теме. Такие заготовки могут включать цитаты, факты, сопоставление различных позиций, собственные мысли. Если проблема заинтересовала обучающегося, он может подготовить доклад и выступить с ним на практическом занятии.

При самостоятельной подготовке к промежуточной аттестации обучающийся должен повторять весь пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных, выносящихся на промежуточную аттестации и содержащихся в данной программе, используя конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. При необходимости можно обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

Самостоятельная работа реализуется:

– непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических занятиях;

– в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.

– в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических заданий.

В процессе изучения курса необходимо обратить внимание на самоконтроль знаний. С этой целью обучающийся после изучения каждой отдельной темы и затем всего курса по учебнику и дополнительной литературе должен проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов, которые помещены в конце каждой темы.

Для самостоятельного изучения отводятся темы, хорошо разработанные в учебных пособиях, научных монографиях и не могут представлять особенных трудностей при изучении.

Для эффективной организации самостоятельной работы обучающихся необходимо:

- последовательное усложнение и увеличение объема самостоятельной работы, переход от простых к более сложным формам (выступление на практическом занятии, подготовка презентации и доклада, творческая работа и т.д.);

- постоянное повышение творческого характера выполняемых работ, активное включение в них элементов научного исследования, усиления их самостоятельного характера;

- систематическое управление самостоятельной работой, осуществление продуманной системы контроля и помощи обучающимся на всех этапах обучения.

Методические рекомендации для студентов по работе с литературой

Студентам рекомендуется с самого начала освоения дисциплины работать с литературой и предлагаемыми заданиями для подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

В ходе самостоятельной работы необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научными статьями, при этом учесть рекомендации преподавателя и требования рабочей программы дисциплины.

Всю рекомендуемую по дисциплине литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную и дополнительную литературу.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой следует учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении справочной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием.

Освоение учебного материала будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из

этих вопросов сформулирована в перечне вопросов для собеседования или устного опроса. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью изучающего чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

– медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;

– выделить ключевые слова в тексте;

– постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования текста заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Текущий контроль – это регулярная проверка усвоения обучающимися учебного материала в течение семестра. К его достоинствам следует отнести систематичность и постоянный мониторинг качества образования. Основными задачами текущего контроля успеваемости в межсессионный период является повышение качества и прочности знаний студентов, приобретение и развитие навыков самостоятельной работы, повышение академической активности студентов, а также обеспечение оперативного управления учебной деятельностью в течение семестра. Данный вид контроля стимулирует у студентов стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины. Текущий контроль проводится в течение семестра по итогам выполнения заданий, участия в практических (семинарских) занятиях, участия в бланковом и (или) компьютерном тестировании, подготовке докладов и т.д.

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине осуществляется в рамках завершения изучения дисциплины и позволяет определить качество усвоения изученного материала. Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра.

При этом необходимо учитывать, что при проведении промежуточной аттестации проверяется не только способность студента воспроизвести изученный им материал, но и то, насколько студент понимает данный материал, умеет анализировать его, имеет свое собственное мнение и умеет отстаивать его посредством грамотного обоснования.

При подготовке к промежуточной аттестации необходимо повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Следует обратить особое внимание на темы учебных

занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень программного обеспечения

В процессе изучения дисциплины используются офисный пакет Microsoft Office (Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel, Microsoft Office PowerPoint) программа для просмотра и чтения файлов PDF Adobe Acrobat Reader, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах Adobe Flash Player, браузеры Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского и DrWeb, программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro.

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>

ЭБС BOOK.ru – <https://www.book.ru/>

Единое окно доступа к информационным ресурсам. Государственное и муниципальное управление – http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.76.1

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» – <http://ecsocman.hse.ru>

Большая полнотекстовая библиотека правовой литературы – <https://naukaprava.ru/>

База данных «Библиотека управления» – Корпоративный менеджмент – <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

СПС КонсультантПлюс – <http://www.consultant.ru/>

СПС Гарант – <https://www.garant.ru/>

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

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: доклады, устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины.

Институт располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, преду-

смотренных учебным планом. Имеются кабинеты, оснащенные макетами, наглядными учебными пособиями, тренажерами и другими техническими средствами и оборудованием, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Лаборатория, оснащенная лабораторным оборудованием, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное специализированной мебелью, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины.

Мультимедийное оборудование: персональные компьютеры с подключением Интернет; мультимедиа-проектор с экраном; копировальная техника.

12. Иные сведения и (или) материалы

12.1 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: доклады, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется кафедрой на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических мате-

риалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

– выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

– возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	– в печатной форме; – в форме электронного документа;
С нарушением зрения	– в печатной форме увеличенным шрифтом; – в форме электронного документа; – в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме; – в форме электронного документа; – в форме аудиофайла.

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к одному из видов промежуточной аттестации, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учеб-

ники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

– учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

– учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья. В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в институте.

В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются

места в читальных залах, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения.

Обучающимся предоставляются следующие услуги:

– выдача литературы в отделах обслуживания;

- индивидуальное чтение плоскочечатной литературы чтецом;
- консультации для незрячих пользователей по работе на компьютере с брайлевским дисплеем, по работе в Интернет;
- предоставление незрячим пользователям возможностей самостоятельной работы на компьютере с использованием адаптивных технологий;
- проведение практических занятий по обучению использованию традиционного и электронного каталогов и библиотечно-библиографических баз данных (в т. ч. удаленных);
- прокат тифломагнитофонов, тифлофлэшплееров.

13. Лист регистрации изменений

№	Дата внесения изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	Содержание изменения
1	01.09.2017	№ 1 от «01» сентября 2017 года	Утверждена и введена в действие решением кафедры государственного и муниципального управления МРСЭИ
2	30.08.2018	№ 1 от «30» августа 2018 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры государственного и муниципального управления МРСЭИ
3	30.06.2019	№ 10 от «30» июня 2019 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры государственного и муниципального управления МРСЭИ
4	27.06.2020	№ 10 от «27» июня 2020 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры государственного и муниципального управления МРСЭИ