

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

| | |
|-------------------------|---|
| Направление подготовки: | 38.03.02 Менеджмент |
| Профиль подготовки: | Менеджмент организации и цифровой маркетинг |
| Квалификация: | бакалавр |
| Форма обучения: | очная, очно-заочная |
| Год начала подготовки: | 2026 |

Самара
2026

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Код и наименование общепрофессиональной компетенции | Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции | Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам | Вид аттестации и оценочных средств |
|---|---|---|--|
| ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия | ОПК-3.И-1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента | ОПК-3.И-1.3-1. Знает теоретические основы стратегического и функционального менеджмента | Текущий контроль - устный опрос, доклады. Промежуточная аттестация: экзамен - контрольное задание. Курсовой проект |
| | | ОПК-3.И-1.У-1. Умеет формулировать решения в области общего и функционального менеджмента | Текущий контроль - устный опрос, доклады. Промежуточная аттестация: экзамен - контрольное задание. Курсовой проект |
| | | ОПК-3.И-1.У-2. Умеет аргументировать целесообразность принимаемых решений как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента. | Текущий контроль - устный опрос, доклады. Промежуточная аттестация: экзамен - контрольное задание. Курсовой проект |

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Раздел 1. Введение в дисциплину Управление человеческими ресурсами (концепция). ОПК-3.И-1.3-1.

1. Предмет и основные задачи дисциплины.
2. Концепция управления человеческими ресурсами.
3. Этапы становления.
4. Основные школы.
5. Отечественная практика управления человеческими ресурсами.
6. Корпоративные стратегии, стандарты и достижение интеграции.
7. Вклад сотрудников в создание дополнительной ценности и конкурентных преимуществ организации.
8. Влияние стратегического управления человеческими ресурсами на эффективность организации.

Раздел 2. Стратегическое управление человеческими ресурсами ОПК-3.И-1.У-1.

1. Человеческие ресурсы организации как объект управления.
2. Общая характеристика деятельности по стратегическому управлению человеческими ресурсами организации.
3. Понятие и предмет стратегии.
4. Формулирование стратегии.
5. Цели и задачи стратегического управления человеческими ресурсами.
6. Построение системы УЧР и ее основные подсистемы.
7. Модели стратегического управления человеческими ресурсами

Раздел 3. Организационные стратегии управления человеческими ресурсами ОПК-3.И-1.У-2.

1. Стратегия организационного развития: повышения эффективности, развития организационных процессов, трансформации.
2. Стратегия управления культурой: формирования, поддержания и изменения организационной культуры.
3. Культура и субкультуры в организации.
4. Стратегия управления изменениями: процесс изменений, сопротивление изменениям; моделирование, планирование и реализация стратегий управления изменениями.
5. Стратегия развития трудовых отношений: трудовые отношения, психологический контракт, социально-психологическая диагностика.

Раздел 4. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами ОПК-3.И-1.3-1.

1. Понятие компетенции и компетентности.
2. Модели компетенций.
3. Структура компетентности.
4. Классификация компетенций.
5. Этапы разработки модели компетенций: планирование проекта, реализация проекта, проверка валидности проекта компетенций, проверка и завершение модели компетенций, запуск модели в работу.
6. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.
7. Подход к определению комплексной оценки компетенций персонала.

Раздел 5. Стратегия вознаграждения: мотивация и стимулирование результатов труда ОПК-3.И-1.У-1.

1. Основные концепции: понятие и основные формы мотивации.
2. Процесс мотивации.
3. Соотношение групп потребностей в теориях мотивации.

4. Мотивационные стратегии и методы.
5. Регуляторы мотивации.
6. Методы стимулирования результатов труда.
7. Основные подходы к воздействию на трудовое поведение.
8. Стимулирование трудовой деятельности.
9. Оценка результатов труда.
10. Организация оплаты труда.
11. Основные формы стимулирования результатов труда.
12. Формы участия в прибылях и капитале.

Раздел 6. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами ОПК-3.И-1.У-2.

1. Организационная структура системы управления человеческими ресурсам.
2. Типы организационных структур управления человеческими ресурсами в организации.
3. Этапы проектирования организационной структуры управления человеческими ресурсами.
4. Особенности распределения и делегирования полномочий.

Раздел 7. Лидерство и власть для решения стратегических и оперативных управленческих задач ОПК-3.И-1.3-1.

Соотношение понятий руководство власть и лидерство.

Власть и лидерство.

Руководство и лидерство.

Основы лидерства и власти.

Источники власти, формы и виды власти.

Стили руководства и лидерства.

Шаги по становлению руководителя как лидера.

Раздел 8. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами ОПК-3.И-1.У-2.

Понятие эффективности системы управления человеческими ресурсами.

Критерии эффективности управления человеческими ресурсами.

Основные показатели эффективности управления человеческими ресурсами.

Оценка социальной эффективности совершенствования системы управления человеческими ресурсами.

Критерии оценки работы на практическом занятии

| Критерии | Максимальное количество баллов за занятие |
|--|--|
| Устный опрос, коллоквиум | |
| Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы. | 5 баллов |

2.2. Темы докладов

1. Анализ концептуальных подходов к оценке эффективности управления человеческими ресурсами. ОПК-3.И-1.3-1.
2. Разработка методов оценки эффективности внутрифирменного механизма управления человеческими ресурсами. ОПК-3.И-1.У-1.
3. Методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами. ОПК-3.И-1.У-2.
4. Оценка эффективности системы формирования кадрового состава организации. ОПК-3.И-1.3-1.
5. Система оценки эффективности трудовой деятельности в модели трудового процесса. ОПК-3.И-1.У-1.
6. Разработка модели комплексной оценки эффективности управленческого труда. ОПК-3.И-1.У-2.
7. Разработка методов оценки качества труда как конкурентного преимущества организации.
8. Формирование установки на качество у сотрудников организации. ОПК-3.И-1.3-1.
9. Анализ методик оценки эффективности трудовой деятельности. ОПК-3.И-1.У-1.
10. Оценка эффективности подготовки и повышения квалификации управленческих кадров. ОПК-3.И-1.У-2.
11. Разработка эффективной системы оценки результативности труда сотрудников. ОПК-3.И-1.3-1.
12. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. ОПК-3.И-1.У-1.
13. Связь эффективности системы управления человеческими ресурсами с мотивацией труда. ОПК-3.И-1.У-2.
14. Оценка эффективности управления мотивацией персонала. ОПК-3.И-1.3-1.
15. Основные тенденции УЧР в международных / транснациональных компаниях. ОПК-3.И-1.У-1.
16. Перспективы и пути развития человеческих ресурсов. ОПК-3.И-1.У-2.
17. Модели управления человеческими ресурсами в разных странах. ОПК-3.И-1.3-1.
18. Модели управления человеческими ресурсами в России. ОПК-3.И-1.У-2.
19. Организационные и национальные культуры. ОПК-3.И-1.3-1.
20. Культурные различия в многонациональной организации. ОПК-3.И-1.У-2.

Шкала и критерии оценки доклада

| Критерии | Показатели | Баллы |
|--|---|-------|
| 1. Степень раскрытия сущности проблемы | <ul style="list-style-type: none"> – соответствие теме доклада; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. | 70 |
| 2. Обоснованность выбора источников | <ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). | 15 |
| 3. Изложение | <ul style="list-style-type: none"> – литературный стиль. | 15 |

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;
70 – 89 баллов – «хорошо»;
50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

ВАРИАНТ 1

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ (ОПК-3.И-1.3-1. ОПК-3.И-1.У-1.)

1.1. ОПК-3.И-1.3-1. Процесс планирования персонала:

- а) является производным от планирования производства;
- б) является производным от финансового планирования на предприятии;
- в) неразрывно связан с общей системой планирования на предприятии.

1.2. ОПК-3.И-1.3-1. От чего зависит потребность организации в человеческих ресурсах?

- а) от размера организации;
- б) от внутриорганизационных и внешних факторов;
- в) от стоящих перед организацией целей.

1.3. ОПК-3.И-1.3-1. Чистая потребность в персонале характеризуется:

- а) наличным количеством персонала в настоящий момент, с учетом четко известного оттока и четко известного будущего притока персонала;
- б) совокупной численностью работников, необходимых для обеспечения деятельности предприятия.
- в) разницей между совокупной численностью работников, необходимых для обеспечения деятельности предприятия, и наличным количеством персонала на настоящий момент, с учетом четко известного оттока и четко известного будущего притока персонала.

1.4. ОПК-3.И-1.3-1. Современная концепция управления персоналом рассматривает персонал как:

- а) издержки.
- б) социальный ресурс.
- в) стратегический ресурс.

Выбрать ВСЕ правильные ответы (больше одного)

1.5. ОПК-3.И-1.3-1. Примерами внутриорганизационных факторов, влияющих на потребность организации в человеческих ресурсах, могут служить:

- а) стоящие перед организацией цели, для реализации которых требуются человеческие ресурсы; внутриорганизационная динамика рабочей силы;
- б) стоящие перед организацией цели, развитие техники и технологии, конкуренция и состояние рынка сбыта, увольнение работников по собственному желанию;
- в) развитие техники и технологии, конкуренция и состояние рынка сбыта, политические и экономические изменения.

1.6. ОПК-3.И-1.3-1. Какие виды планирования в области управления персоналом выделяют в зависимости от степени индивидуальности процесса планирования?

- а) коллективное планирование и массовое планирование;
- б) индивидуальное планирование и коллективное планирование;
- в) индивидуальное планирование и планирование по отделам и службам.

1.7. ОПК-3.И-1.3-1. Что относится к факторам карьеры по теории личностных различий Э.Х. Шейна?

творческие способности → предприимчивость

не готовность делать одолжение

интеграция с образом жизни компании

Заполнить пропуски

1.8. ОПК-3.И-1.3-1. Ключевое отличие УЧР подхода от традиционного управления персоналом заключается в том, что эта деятельность является закономерным элементом и следствием

_____ компании
«стратегии»

1.9. ОПК-3.И-1.3-1. Кадровая _____ - система взглядов, требований, принципов, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом.

«политика»

1.10. ОПК-3.И-1.3-1. Кадровая политика реализуется на разных уровнях работы с персоналом – организация, подразделение и _____

«сотрудник»

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ (ОПК-3.И-1.У-2.)

2.1. ОПК-3.И-1.У-1. Соотнесите понятия «Управление человеческими ресурсами» и «Управление персоналом» с их характеристиками:

| | |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Управление человеческими ресурсами | а. Краткосрочность перспектив |
| 2 Управление персоналом | б. Долгосрочность перспектив |

2.2. ОПК-3.И-1.У-2. Соотнесите старые и новые условия карьеры с их характеристиками

| | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. Старые условия карьеры | а. Внешний рынок труда |
| 2. Новые условия карьеры | б. Внутренний рынок труда |

2.3. ОПК-3.И-1.У-1. Соотнесите условия разработка стратегических целей УЧР в соответствии с бизнес-стратегии компании

| | |
|---|--|
| 1. Четкость представления относительно бизнес-стратегии | а. определение областей бизнеса, в которых компания может достичь конкурентного преимущества |
| 2. Определение стратегических целей и разработка программ их достижения | б. основывается на анализе сильных сторон компании, анализе возможностей и угроз внешней среды, проводится глубоко с фокусом на изменчивость среды и миграцию ценностей. |

2.4. ОПК-3.И-1.У-2. **Исходные данные.** Отдел человеческих ресурсов крупной национальной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб-квартире по классической схеме - ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе. Всего было собрано 85 из разосланных 180 анкет. Результаты опроса показали, что:

- 71% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;
- 52% сотрудников считают, что руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

- 40% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения;
- 18% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;
- 75% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;
- 80% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;
- 20% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы для обсуждения:

1. О чем говорят результаты опроса?
2. В чем причины сложившейся ситуации?
3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы бы предложили отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры?

2.5.ОПК-3.И-1.У-1. Исходные данные. Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании попросил преподавателей одной из бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить устное представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительствами, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажем на рабочем месте". Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их предшествующие карьеры весьма разнообразны - от инженеров-механиков до хирургов.

Вопросы для обсуждения:

1. С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?
2. Порекомендуйте последовательность действий по подготовке и реализации программы обучения?
3. Как оценить ее эффективность?
4. Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

ВАРИАНТ 2

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ (ОПК-3.И-1.3-1. ОПК-3.И-1.У-1.)

1.1. ОПК-3.И-1.3-1. Несовершенное планирование человеческих ресурсов:

- а) может дорого обойтись организации, так как может привести к потере ценных ресурсов или нерациональному их использованию;
- б) не может привести к финансовым потерям организации, так как легко исправляется в любой момент времени;
- в) не может привести к финансовым потерям организации, так как не связано с финансовым планированием.

1.2. ОПК-3.И-1.3-1. Кто является автором цитаты: «У каждой личности есть потребности, которые складываются в иерархию потребностей»:

- а. И.П. Павлов.
- б. Альфред Адлер.
- в. Абрахам Маслоу.

1.3. ОПК-3.И-1.3-1. Совокупность мифов, символов и артефактов, которые являются общими для членов организации - это:

- а. Ценности организации.

- б. Организационная культура.
- в. История организации.

1.4. ОПК-3.И-1.3-1. Сотрудники выступают как фактор производства при:

- а. Управлении персоналом.
- б. Управлении человеческими ресурсами.
- в. Управлении организацией.

Выбрать ВСЕ правильные ответы (больше одного)

1.5. ОПК-3.И-1.3-1. Примерами индивидуального планирования в области человеческих ресурсов могут служить:

- а) планирование карьеры;
- б) планирование потребности в персонале, планирование расстановки персонала и планирование карьеры;
- в) планирование потребности в персонале, планирование расстановки персонала, планирование проведения аттестации.

1.6. ОПК-3.И-1.3-1. Согласно выделенным категориям сотрудников (Дж. Л. Холэнд), общительность и предприимчивость не характерны для:

- а) ориентированные на людей
- б) неориентированные на людей
- в) «практики»

1.7. ОПК-3.И-1.3-1. На каких из стадий карьеры, связанной с развитием персонала, сотрудники не заинтересованы в поддержании продуктивности и производительности на высоком уровне

- а) первая стадия
- б) средняя стадия
- в) стадия «карьерной зрелости»

Заполнить пропуски

1.8. ОПК-3.И-1.3-1. Для оценки возможностей существующей системы управления персоналом для реализации стратегии компании необходим анализ содержания и качества реализации основных функций по управлению «персоналом»

1.9. ОПК-3.И-1.3-1. Основные процессы в рамках подсистем регламентированы внутренними _____ документами «нормативными»

1.10. ОПК-3.И-1.3-1. Ключевым фактором успеха реализации стратегии УЧР считается вовлеченность _____ - и менеджеров всех функциональных направлений «топ-менеджеров»

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ (ОПК-3.И-1.У-2.)

2.1. ОПК-3.И-1.У-2. Соотнесите понятия «Управление человеческими ресурсами» и «Управление персоналом» с их характеристиками:

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Управление человеческими ресурсами | а. Сотрудники – фактор производства. |
| 2. Управление персоналом | б. Сотрудники – объект корпоративной стратегии, фактор преимущества в конкурентной борьбе |

2.2. ОПК-3.И-1.У-2. Соотнесите старые и новые условия карьеры с их характеристиками

| | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Старые условия карьеры | а. Смена сфер деятельности |
| 2. Новые условия карьеры | б. Одна профессия на всю жизнь |

2.3. ОПК-3.И-1.У-2. Соотнесите условия разработки стратегических целей УЧР в соответствии с бизнес-стратегии компании

| | |
|---|--|
| 1. Основное содержание УЧР стратегии | а. организацию связи с рынком труда и персоналом компании |
| 2. Эффективная стратегия УЧР должна соответствовать критериям | б. удовлетворять текущие и будущие потребности организации |

2.4. ОПК-3.И-1.У-2. **Исходные данные.** Иван Пермяков является Генеральным директором и владельцем компании «Компьютерный дом», занимающейся импортом и оптовой торговлей компьютерной техникой на северо-западе России. В компании работают два специалиста по закупке компьютеров за рубежом, получающие должностные оклады и месячные премии в размере до 43% оклада (решение о выплате премий принимает Генеральный директор), и пять коммерческих агентов, занятых продажами на внутреннем рынке и получающих комиссионные в размере 10% от суммы продаж. Цены на реализуемые компьютеры устанавливает Генеральный директор. Анализ финансовых результатов за последние шесть месяцев показал Ивану, что прибыльность компании стала сокращаться, несмотря на постоянный рост объемов реализации и сохранение товарных запасов на одном уровне, и, что кроме того, увеличились сроки сбора дебиторской задолженности. Специалисты по закупкам в течение всех шести месяцев получали 43% премию, однако их вознаграждение составляло только 37% от среднего дохода коммерческого агента.

Вопросы для обсуждения:

1. Проанализируйте развитие ситуации в компании «Компьютерный дом»? Чем можно объяснить достигнутые результаты? Как они могут быть связаны с системой компенсации?
2. Какую систему вознаграждения вы бы предложили для этой компании?
3. Как бы вы посоветовали Ивану внедрить эту систему?

2.5. ОПК-3.И-1.У-1. **Исходные данные.** Олег Назаров - директор филиала крупного российского коммерческого банка. Филиал был образован на базе местного коммерческого банка. Один из приоритетов Олега - создание системы управления персоналом. Банк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами - психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Олег пытался, в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал - должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 35% от оклада.

Вопросы для обсуждения:

1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если "да", то почему?
2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).
3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.
4. Какими должны быть роль и позиция самого Олега Назарова? Какие шаги он должен предпринять лично?

ВАРИАНТ 3

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ (ОПК-3.И-1.3-1. ОПК-3.И-1.У-1.)

- 1.1. ОПК-3.И-1.3-1. Что является отличительной чертой стратегического управления человеческими ресурсами?
- участие в разработке политики и правил;
 - независимость от организационной культуры;
 - формирование эффективной системы управления человеческими ресурсами и коррекция действующей
- 1.2. ОПК-3.И-1.3-1. Что не относится к основным подсистемам управления человеческими ресурсами в организации
- развитие корпоративной культуры;
 - бюджетирование;
 - оценка персонала.
- 1.3. ОПК-3.И-1.3-1. В чем состоит процесс планирования человеческих ресурсов?
- в планировании численности сотрудников, требующихся организации для реализации ее задач;
 - в определении издержек на рабочую силу;
 - в определении того, когда, где, сколько, какого качества и по какой цене потребуется организации сотрудников для реализации ее задач.
- 1.4. ОПК-3.И-1.3-1. Примерами внешних факторов, влияющих на потребность организации в человеческих ресурсах, могут служить:
- стоящие перед организацией цели, для реализации которых требуются человеческие ресурсы; внутриорганизационная динамика рабочей силы;
 - стоящие перед организацией цели, развитие техники и технологии, конкуренция и состояние рынка сбыта, увольнения работников по собственному желанию;
 - развитие техники и технологии, конкуренция и состояние рынка сбыта, политические и экономические изменения.

Выбрать ВСЕ правильные ответы (больше одного)

- 1.5. ОПК-3.И-1.У-1. Схема стратегического планирования управления человеческими ресурсами включает:
- ключевые компетенции;
 - анализ программ;
 - анализ потребности в персонале.
- 1.6. ОПК-3.И-1.У-1. Каковы критерии эффективности стратегии управления человеческими ресурсами
- комплексность
 - инновационность
 - согласованность
- 1.7. ОПК-3.И-1.У-1. Что не относится к общим требованиям, предъявляемым к стратегии
- нереальность;
 - внутренняя целостность;
 - разбалансированность по ресурсам.

Заполнить пропуски

- 1.8. ОПК-3.И-1.У-1. На стадии _____, связанной с развитием персонала, сотрудники заинтересованы в поддержании продуктивности и производительности на высоком уровне
- 1.9. ОПК-3.И-1.У-1. Развитие карьеры для внутренних групп в коллективе компании характерно для бизнес-стратегии _____.
- 1.10. ОПК-3.И-1.У-1. Суть метода экспертных оценок, применяемого для прогнозирования валовой потребности в персонале состоит в _____
-

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ (ОПК-3.И-1.У-2.)

2.1. (ОПК-3.И-1.У-1) Соотнесите элементы анализа управления человеческими ресурсами с их характеристиками:

| | |
|---|---|
| 1. Анализ соответствия культуры компании ее стратегии | а. наличие общности видения, сплоченности, взаимопонимания, уважения и дополнения |
| 2. Определение потенциала командной работы менеджмента | б. насколько присущие компании ценности, нормы, правила и традиции способствуют реализации стратегии |
| 3. Анализ эффективности работы кадровой службы с точки зрения | с. соответствие существующей системы планирования, подбора, продвижения, контроля и оценки персонала реализации стратегии |

2.2. (ОПК-3.И-1.У-1) Соотнесите критерии эффективности стратегии управления человеческими ресурсами с их характеристиками

| | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Ориентация на бизнес-стратегию | а. наличие всех функциональных направлений (подсистем) работы с персоналом |
| 2. Комплексность | б. взаимная координация функциональных направлений работы с персоналом |
| 3. Согласованность | с. соответствие приоритетным бизнес-задачам |

2.3. (ОПК-3.И-1.У-1) Соотнесите группы методов управления человеческими ресурсами с конкретными методами в системе мотивации сотрудников:

| | |
|---|--|
| 1. Экономические методы | а. применение положений ТК РФ, составление должностных инструкций, аттестация работников |
| 2. Организационно-распорядительные методы | б. социальное развитие коллектива, формирование корпоративного духа, эстетика трудовых условий |
| 3. Социально-психологические методы | с. премирование, участие в прибылях, единовременные выплаты |

2.4. (ОПК-3.И-1.У-2) Исходные данные. Руководитель отдела продаж компании ООО «Компьютерный мир», занимающейся реализацией компьютерных программ, только что получил прогноз объема продаж на следующий год, согласно которому реализация должна увеличиться на 20% (в постоянных ценах) и составить 25 млрд. рублей. Увеличение ожидается за счет 10%-го расширения существующего направления – продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам организаций, а также за счет реализации программ, созданных для массового рынка. В отделе продаж ООО «Компьютерный мир» работают 7 коммерческих агентов, 3 ассистента и 1 секретарь. Каждый агент осуществляет продажи на закрепленной за ним территории, ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает за телефонные звонки, ведет общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее техническое образование, однако, не являются программистами. За текущий год объем реализации ООО «Компьютерный мир» вырос на 30%, а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на 2 агента и 1 ассистента.

Постановка задачи. Определите потребности отдела продаж в человеческих ресурсах на следующий год.

2.5. (ОПК-3.И-1.У-2) Исходные данные. По словам Павла Безручко генерального директора ЭКОПСИ Консалтинг у большинства компаний есть кадровая стратегия или кадровая политика. На данный момент чаще всего это некий гуманитарный документ, где вперемешку с красивыми и правильными «бла-бла-бла» сказано примерно следующее: «Персонал - наше все. У нас есть 3 цели. Одна цель - учить людей, делать их самыми квалифицированными в отрасли. Вторая - создавать нужную корпоративную культуру, нацеливать сотрудников на результат. Третья цель - быть хорошим, ответственным работодателем и всячески защищать интересы персонала».

Бизнес становится все более квалифицированным и профессиональным заказчиком по отношению к HR. И такие гуманитарные стратегии с «бла-бла-бла» его больше не устраивают. Ему нужна бизнес-стратегия, построенная на цифрах и расчетах. HR-стратегия должна отвечать на вопросы о том, за счет чего, какими ресурсами эти задачи будут решаться.

Сейчас у HR по отношению к бизнесу есть всего 2 задачи: обеспечить необходимое количество профессиональных людей и создать условия для того, чтобы эти люди качественно и результативно работали.

Постановка задачи.

1. Дайте определение HR-стратегии? Назовите ее составляющие?
2. Приведите примеры функций по управлению персоналом в условиях стратегического управления
3. Что на Ваш взгляд мешает созданию таких стратегий, которые отвечают на вопросы о том, за счет чего, какими ресурсами будут решаться задачи организации?

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

| Число правильных ответов | Оценка |
|---------------------------------|------------------------------|
| 90-100% правильных ответов | Оценка «отлично» |
| 70-89% правильных ответов | Оценка «хорошо» |
| 50-69% правильных ответов | Оценка «удовлетворительно» |
| Менее 50% правильных ответов | Оценка «неудовлетворительно» |

3.2. Темы курсовых проектов

1. Теоретические концепции в управлении человеческими ресурсами
2. Классические теории в управлении человеческими ресурсами
3. Теория человеческого капитала в управлении человеческими ресурсами
4. Теории стратегического управления человеческими ресурсами
5. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами: от управления персоналом к управлению человеком
6. Система управления человеческими ресурсами организации (HR-система)
7. Организационная структура управления человеческими ресурсами (HR-системы)
8. Стратегия и политика управления человеческим ресурсами организации
9. Планирование персонала
10. Привлечение и отбор персонала
11. Адаптация персонала
12. Программы адаптации персонала в организации
13. Мотивация и стимулирование персонала организации
14. Теории мотивации персонала
15. Формы стимулирования персонала организации
16. Система стимулирования персонала организации
17. Корпоративная социальная ответственность
18. Обучение и развитие персонала организации
19. Развитие персонала: традиционный и современный подходы
20. Обучение персонала: виды, форм, методы, современные практики
21. Обучение персонала и оценка его эффективности
22. Понятие и виды карьеры. Современные практики управления карьерой
23. Лидерство в организации
24. Оценка персонала
25. Традиционные и современные методы оценки персонала
26. Аттестация персонала

27. Трудовые отношения: понятие, структура, содержание
28. Индивидуальные трудовые отношения: трудовой договор
29. Коллективные трудовые отношения: коллективный договор
30. Организационная культура и ее роль в управлении человеческими ресурсами
31. Организационное поведение и организационная культура
32. Текучесть кадров в организации и ее оценка

Требования к выполнению курсовой работы:

Объем: от 30 до 35 стр., интервал 1, кегль 14, сплошная нумерация.

Список литературы: не менее 20 источников (монографии, статьи, справочники, учебники, официальные документы), вначале – официальные документы, далее – по алфавиту, электронные ресурсы – в конце списка. Сноски на литературу – по тексту согласно установленным требованиям (номер источника с указанием страницы – в квадратных скобках)

Структура и содержание:

- титульный лист (по установленному стандарту)
- введение (актуальность проблемы, объект и предмет исследования, цель и задачи исследования, уровень разработанности проблемы в научной литературе)
- основная часть (три главы с параграфами; первые две главы – теоретическая и практикоориентированная части; третья глава – практическая, как правило, относящаяся к деятельности конкретной организации по заданной тематике; каждая глава завершается выводами)
- заключение (общие выводы и предложения)
- сноски на авторов делаются по тексту по установленной форме
- приложение (может включать вспомогательный материал)