

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.31 Стратегическое управление человеческими ресурсами
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Технологии личной эффективности управленца»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины
 (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Обязательной части образовательной программы Б1.В.31
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	8
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	108
<i>Аудиторная контактная работа:</i>	58
Лекционные занятия	28
Семинарские занятия	28
<i>Самостоятельная работа</i>	50
<i>Контроль</i>	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Зачёт</i>

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2
Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-2.1	Формирует и реализует кадровую политику и стратегию персонала, оценивает их эффективность	Знать: Уровень 1 основы формирования кадровой политики Уровень 2 принципы реализации кадровой политики Уровень 3 принципы реализации кадровой политики и методы оценки её эффективности Уметь: Уровень 1 проводить сравнительный анализ существующих принципов формирования и реализации кадровой политики Уровень 2 составлять план мероприятий по реализации кадровой политики Уровень 3 оценивать эффективность кадровой политики и стратегии персонала Владеть: Уровень 1 навыками сравнительного анализа существующих принципов формирования и реализации кадровой политики Уровень 2 навыками планирования мероприятий по реализации кадровой политики Уровень 3 навыками оценки эффективности кадровой политики и стратегии персонала	ПК-2.1 З-1 ПК-2.1 З-2 ПК-2.1 З-3 ПК-2.1 У-1 ПК-2.1 У-2 ПК-2.1 У-3 ПК-2.1 В-1 ПК-2.1 В-2 ПК-2.1 В-3
ПК-2.2	Разрабатывает и реализует стратегию привлечения персонала	Знать: Уровень 1 существующие подходы к привлечению персонала Уровень 2 методы планирования мероприятий по привлечению персонала Уровень 3	ПК-2.2 З-1 ПК-2.2 З-2 ПК-2.2 З-3

		методы планирования мероприятий по привлечению персонала и способы оценки их эффективности	
Уметь:			
	Уровень 1	проводить сравнительный анализ существующих подходов к привлечению персонала	ПК-2.2 У-1
	Уровень 2	планировать мероприятия по привлечению персонала	ПК-2.2 У-2
	Уровень 3	планировать мероприятия по привлечению персонала и оценивать их эффективность	ПК-2.2 У-3
Владеть:			
	Уровень 1	навыками сравнительного анализа существующих подходов к привлечению персонала	ПК-2.2 В-1
	Уровень 2	навыками планирования мероприятий по привлечению персонала	ПК-2.2 В-2
	Уровень 3	навыками планирования мероприятий по привлечению персонала и оценки их эффективности	ПК-2.2 В-3
ПК-5.2	Разрабатывает стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала	Знать:	
		основы разработки стратегии профессионального развития персонала	ПК-5.2 З-1
		способы разработки стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации персонала	ПК-5.2 З-2
		способы разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации и социальной адаптации персонала	ПК-5.2 З-3
		Уметь:	
		выполнять сравнительный анализ существующих стратегий профессионального развития персонала	ПК-5.2 У-1
		разрабатывать стратегии профессионального развития персонала	ПК-5.2 У-2
		разрабатывать стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации и социальной адаптации персонала	ПК-5.2 У-3
		Владеть:	

	навыками сравнительного анализа существующих стратегий профессионального развития персонала	ПК-5.2 В-1
	навыками разработки стратегии профессионального развития персонала	ПК-5.2 В-2
	навыками разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации и социальной адаптации персонала	ПК-5.2 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами				
1	Тема 1.1. Человеческие ресурсы как объект управления	8	ПК-2.1 ПК-2.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Концепция управления человеческими ресурсами	8	ПК-2.1 ПК-5.2	Устный опрос, коллоквиум, доклад (сообщение),
3	Тема 1.3. Стратегия управления человеческими ресурсами	8	ПК-2.1 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Практика стратегического управления человеческими ресурсами				
4	Тема 2.1. Практика стратегического управления человеческими ресурсами	8	ПК-2.2 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание
5	Тема 2.2. Стратегический вклад управления человеческими ресурсами в успех организации	8	ПК-2.1 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 2.3. Стратегическая роль службы управления человеческими ресурсами	8	ПК-2.1 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
7	Тема 2.4. Кадровая политика государства как основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами	8	ПК-2.2 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

Раздел 3. Функциональные стратегии				
9	Тема 3.1. Стратегия обеспечения ресурсами	8	ПК-2.1 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение), расчётная работа
10	Тема 3.2. Стратегическое развитие человеческих ресурсов	8	ПК-2.1 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача, коллоквиум, расчётная работа
11	Тема 3.3. Стратегия вознаграждения	8	ПК-2.2 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая (ролевая) игра
12	Тема 3.4. Стратегия трудовых отношений	8	ПК-2.1 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 4. Организационные стратегии				
13	Тема 4.1. Стратегии организационного развития	8	ПК-2.1 ПК-2.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
14	Тема 4.2. Стратегии управления культурой	8	ПК-2.2 ПК-5.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
15	Тема 4.3. Стратегии управления изменениями	8	ПК-2.1 ПК-2.2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		государственная	баллы	
1	2	3	4	5
Знает	ПК-2.1 3-1 - 3-3 ПК-2.2 3-1 - 3-3 ПК-5.2 3-1 - 3-3			теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все
Умеет	ПК-2.1 У-1 – У-3 ПК-2.2 У-1 – У-3 ПК-5.2 У-1 – У-3	Очень хорошо	90-100	

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		государственная	баллы	
1	2	3	4	5
Владеет	ПК-2.1 В-1 – В-3 ПК-2.2 В-1 – В-3 ПК-5.2 В-1 – В-3			предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Знает	ПК-2.1 3-1 - 3-3 ПК-2.2 3-1- 3-3 ПК-5.2 3-1 - 3-3	Хорошо	75-89	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	ПК-2.1 У-1 – У-3 ПК-2.2 У-1 – У-3 ПК-5.2 У-1 – У-3			
Владеет	ПК-2.1 В-1 – В-3 ПК-2.2 В-1 – В-3 ПК-5.2 В-1 – В-3			
Знает	ПК-2.1 3-1 - 3-3 ПК-2.2 3-1- 3-3 ПК-5.2 3-1 - 3-3	Удовлетворительно	60-74	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	ПК-2.1 У-1 – У-3 ПК-2.2 У-1 – У-3 ПК-5.2 У-1 – У-3			
Владеет	ПК-2.1 В-1 – В-3 ПК-2.2 В-1 – В-3 ПК-5.2 В-1 – В-3			
Знает	ПК-2.1 3-1 - 3-3 ПК-2.2 3-1- 3-3 ПК-5.2 3-1 - 3-3	Неудовлетворительно	0-59	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	ПК-2.1 У-1 – У-3 ПК-2.2 У-1 – У-3 ПК-5.2 У-1 – У-3			
Владеет	ПК-2.1 В-1 – В-3 ПК-2.2 В-1 – В-3 ПК-5.2 В-1 – В-3			

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) * - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, исказжающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами	
Тема 1.1. Человеческие ресурсы как объект управления	План семинара 1: 1. Содержание понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»; 2. Цели и разновидности УЧР; 3. Значение и роль человеческого фактора в теории и практике управления; 4. Значение управления человеческими ресурсами как основы повышения конкурентоспособности организации. 5. Зарубежный опыт стратегического управления.
Тема 1.2. Концепция управления человеческими ресурсами	План семинара 2: 1. Развитие концепции УЧР; 2. Характеристики системы УЧР; 3. Основные требования к системе УЧР; 4. Ограничения модели УЧР.
Тема 1.3. Стратегия УЧР	План семинара 3: 1. Определение стратегического УЧР; 2. Значение стратегического УЧР; 3. Модели стратегического УЧР; 4. Стратегическое УЧР и стратегии УЧР.
Раздел 2. Практика стратегического управления человеческими ресурсами	
Тема 2.1. Практика стратегического УЧР	План семинара 4: 1. Формулирование стратегии ЧР; 2. Содержание стратегий в области ЧР; 3. Корпоративные вопросы; 4. Достижение интеграции.
Тема 2.2. Стратегический вклад УЧР в успех организации	План семинара 5: 1. Цели стратегического УЧР; 2. Вклад в создание дополнительной ценности; 3. Вклад в создание конкурентного преимущества; 4. Влияние УЧР на эффективность организации.
Тема 2.3. Стратегическая роль службы УЧР	План семинара 6: 1. Новые задачи для УЧР; 2. Специалисты службы УЧР как стратегические партнеры; 3. Служба УЧР как деловой партнер; 4. Компетентность специалистов службы ЧР.

Тема 2.4. Кадровая политика государства как основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами	<p>План семинара 7:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы разработки стратегии УЧР; 2. Основные направления анализа внутренней среды при разработке стратегии УЧР; 3. Сущность SWOT-анализа; 4. Основные управленческие задачи, решаемые в процессе реализации стратегии УЧР.
Раздел 3. Функциональные стратегии	
Тема 3.1. Стратегия обеспечения ресурсами	<p>План семинара 8:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цель стратегии обеспечения ресурсами; 2. Подход стратегического УЧР к обеспечению ресурсами; 3. Интеграция деловых стратегий и стратегий обеспечения ресурсами; 4. Составляющие стратегии обеспечения кадрами.
Тема 3.2. Стратегическое развитие человеческих ресурсов	<p>План семинара 9:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цели стратегического УЧР; 2. Основные задачи стратегического УЧР; 3. Трудовые отношения; 4. Стратегии трудовых отношений.
Тема 3.3. Стратегия вознаграждения	<p>План семинара 10:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как стратегия вознаграждения участвует в достижении корпоративных целей; 2. Характеристики стратегии вознаграждения; 3. Разработка стратегии вознаграждения; 4. Разновидности стратегии вознаграждения.
Тема 3.4. Стратегия трудовых отношений	<p>План семинара 11:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные задачи стратегии трудовых отношений; 2. Подход УЧР к трудовым отношениям; 3. Формулирование стратегий; 4. Руководство по планированию и реализации стратегий трудовых отношений.
Раздел 4. Организационные стратегии	
Тема 4.1. Стратегии организационного развития	<p>План семинара 12:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегический менеджмент; 2. Стратегии повышения организационной эффективности; 3. Стратегии развития организационных процессов; 4. Стратегии организационной трансформации.
Тема 4.2. Стратегии управления культурой	<p>План семинара 13:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение стратегий управления культурой; 2. Анализ культуры организации; 3. Оценка культуры организации; 4. Стратегии поддержки и изменения культур.
Тема 4.3. Стратегии управления изменениями	<p>План семинара 14:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегические изменения; 2. Процесс изменений; 3. Сопротивление изменениям; 4. Модели изменений.

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 3 балла). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,6 балла.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 1.1.

Персонал представляет собой:

- А) личный (штатный) состав организации, объединенный по профессиональным или другим признакам, выполняющий производственные или управленческие функции;
- Б) трудоспособная часть населения страны;
- В) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции;
- Г) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции.

Задание 1.2.

В практическое управление персоналом в любой организации включены:

- А) только служба управления персоналом;
- Б) все работники и все службы на предприятии;
- В) только линейные менеджеры;
- Г) все лица и все службы на предприятии, несущие ответственность за работу с персоналом.

Задание 1.3.

Современные концепции управления человеческими ресурсами базируются ...

- А) в основном на принципах и методах административного управления;
- Б) только на возрастающей роли личности работника;
- В) с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности;
- Г) в большей мере на необходимости директивного управления персоналом.

Задание 1.4.

Планирование человеческих ресурсов представляет собой:

- А) процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;
- Б) процесс выбора методов планирования;
- В) совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;
- Г) совокупность различных планов.

Задание 1.5.

Должностная инструкция представляет собой:

- А) перечень выполняемых задач, описание рабочих требований к исполнению, права, ответственность работника;
- Б) перечень функций работника;
- В) описание рабочего места и требований к работнику,
- Г) только описание рабочего места.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 2.1.

Набор персонала представляет собой:

- А) совокупность методов работы с персоналом;
- Б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;
- В) отбор из некоторого числа претендентов;
- Г) определение источников покрытия потребности в персонале.

Задание 2.2.

Компетенция персонала включают:

- А) знания, навыки, способность к общению;
- Б) уровень общих знаний;
- В) способности к работе;
- Г) уровень интеллекта

Задание 2.3.

Суть делегирования состоит в:

- А) передаче ответственности на более низкий уровень управления;
- Б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
- Б) установлении приоритетов;
- Г) доверия к своим подчиненным.

Задание 2.4.

Из методов обучения на рабочем месте наиболее эффективны:

- А) ротация, использование инструкций, копирование, наставничество, делегирование полномочий;
- Б) ротация, ролевые игры, учебные ситуации;
- В) копирование, деловые игры, моделирование, ротация;
- Г) деловые и ролевые игры.

Задание 2.5.

Какого типа целей не существует при планировании карьеры:

- А) личные;
- Б) коллективные;
- В) инструментальные;
- Г) опосредованные.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 3**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 3.1.

Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами:

- А) отбор, оценка, стимулирование, развитие персонала;
- Б) идеи, мысли, правила, процедуры;
- В) миссия, цели, задачи;
- Г) генеральная стратегия управления организацией.

Задание 3.2.

Трудовые ресурсы как экономическая категория представляют собой:

- А) физические и интеллектуальные способности в соответствии с условиями воспроизводства;
- Б) отношения по поводу населения в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы;
- В) цену труда;
- Г) стоимость рабочей силы.

Задание 3.3.

Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:

- А) анализ врожденных психофизических качеств;
- Б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации;
- В) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;
- Г) изучение отзывов коллег.

Задание 3.4.

На каком этапе карьеры человек сосредотачивается на передаче своих знаний и опыта молодой смене:

- А) этап завершения;
- Б) пенсионный этап;
- В) этап консолидации;
- Г) при занятии новой, более высокой должности.

Задание 3.5.

Планирование карьеры осуществляется с целью:

- А) упрощения процедуры подбора персонала;
- Б) избегания ошибок при замещении вакансий;
- В) снижения затрат на управление персоналом;
- Г) высвобождения персонала.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 4**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 4.1.

Карьераограмма представляет собой:

- А) графическое описание того, что должно происходить и происходит с людьми на различных этапах карьеры;
- Б) графическое описание социального статуса работника;

- В) графическое описание «карьерного спада»;
- Г) сведения из личного дела работника.

Задание 4.2.

- . Процесс планирования деловой карьеры сотрудника начинается с момента его:
- А) отбора;
- Б) подбора;
- В) найма;
- Г) служебного перемещения.

Задание 4.3.

Служебно-профессиональное продвижение представляет собой:

- А) серию поступательных вертикальных перемещений по различным должностям способствующих развитию организации и личности;
- Б) серию поступательных горизонтальных перемещений по различным должностям способствующих развитию организации и личности;
- В) серию поступательных горизонтальных и вертикальных перемещений по различным должностям способствующих развитию организации и личности;
- Г) повышение квалификации.

Задание 4.4.

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, увольнения работников по собственному желанию;
- В) развитие техники и технологии, конкуренция и состояние рынка сбыта, политические и экономические изменения;
- Г) изменения в налоговом режиме, в системе социального страхования, в трудовом законодательстве.

Задание 4.5.

Примерами внешних 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, увольнения работников по собственному желанию;
- В) развитие техники и технологии, конкуренция и состояние рынка сбыта, политические и экономические изменения;
- Г) темпы экономического роста, темпы инфляции и безработицы, структурные изменения народного хозяйства.

2.1.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

* 0 в журнал не ставится

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 2.1. «Практика стратегического управления человеческими ресурсами»

Описание ситуации.

Промышленное предприятие планирует расширить объёмы производства. В связи с этим возникла задача планирования привлечения персонала на вакантные рабочие места. Разработайте систему целей организации по поиску и привлечению кандидатов на новые рабочие места.

Основные цели и задачи управления конфликтами.

Контрольные вопросы.

1. Кто на предприятии отвечает за разработку системы целей по привлечению персонала?
2. Какие ресурсы необходимо задействовать для реализации целей по подбору новых работников?
3. В чём заключаются основные проблемы в реализации целей по подбору персонала на практике?

2.1.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в

	основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 3.3 «Стратегия вознаграждения».

«Вознаграждение персонала предприятия сферы услуг»

1. Тема (проблема) - отсутствие системы вознаграждения персонала.
2. Концепция игры - обоснование и разработка системы вознаграждения сотрудников, обеспечивающих прибыльность предприятия
3. Роли (ролевые группы):
 - учёный-теоретик в области стимулирования персонала;
 - специалист с большим опытом управления и руководства кадровым составом предприятия сферы услуг;
 - руководитель подразделения торгово-развлекательного комплекса;
 - специалист по управлению человеческими ресурсами;
 - сотрудник предприятия сферы услуг.
4. Ожидаемый результат – развёрнутый план создания и внедрения системы вознаграждения персонала.

Методика проведения:

1. Деловая игра проводится согласно сценарию.
2. Ведущий предоставляет слово участникам для докладов и выступлений, следит за соблюдением регламента.
3. В процессе игры преподаватель обязан:
 - обеспечить высокую эффективность занятия;
 - контролировать ход игры, следить, чтобы игра шла по сценарию, быть готовым устраниćие возникшие отрицательные моменты;
 - следить за дисциплиной и порядком во время игры;
 - объективно оценивать каждое выступление.
4. В ходе игры докладчикам могут быть заданы вопросы в устной или письменной форме. Преподаватель обязан продумывать ответы на эти вопросы, и, если докладчики затрудняются дать ответы, он приходит им на помощь.

Окончательное заключение по итогам игры делает преподаватель, в связи с чем он обязан:

дать объективную оценку результатов деловой игры, отметив её положительные и отрицательные стороны;

сделать анализ и оценить работу обучающихся (доклады, выступления, отметив оперативность, деловитость, аккуратность, инициативу отдельных обучающихся; указать обучающихся на имеющиеся пробелы в знаниях и наметить меры по устранению их (через групповые или индивидуальные консультации и другие формы);

выставить оценки.

2.1.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Кейс-задача к теме 3.2 «Стратегическое развитие человеческих ресурсов».

Описание задания

Предлагается обосновать и предложить комплекс мероприятий, направленных на развитие человеческих ресурсов производственного предприятия, осваивающего выпуск новых видов научёмкой продукции.

Контрольные вопросы:

1. Целесообразно ли с целью обучения персонала создавать на производственном предприятии собственный учебный центр, или же пойти по пути заключения долгосрочных договоров с учебными заведениями?

2. Необходимо ли введение новой должности в службе управления персоналом – менеджер по развитию человеческих ресурсов?

3. В чём будет заключаться система оценивания уровня знаний и умений специалистов, прошедших подготовку и переподготовку в соответствии со стратегическим планом развития человеческих ресурсов?

2.1.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0*	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 1.2. «Человеческие ресурсы как объект управления»:

1. Управление человеческими ресурсами как необходимая составляющая системы управления предприятием.
2. Сущность управления человеческими ресурсами с точки зрения науки и практики.
3. Цели управления человеческими ресурсами.
4. Составление «дерева целей» управления человеческими ресурсами.
5. Задачи управления человеческими ресурсами.
6. Руководители, принимающие участие в управлении человеческими ресурсами.
7. Специфика человеческих ресурсов по сравнению с другими видами ресурсов.
8. Отличие линейных руководителей от функциональных.

Вопросы к коллоквиуму по теме 3.2. «Стратегическое развитие человеческих ресурсов»:

1. Значение для организации процесса адаптации сотрудников.

2. Основные этапы процесса адаптации.
3. Процесс профессионального развития сотрудников организации.
4. Значение процесса профессионального развития персонала для организации, сотрудников.
5. Необходимость обучения сотрудников организации.
6. Преимущества и недостатки обучения на рабочем месте.
7. Разновидности внутриорганизационной карьеры.
8. Процесс развития карьеры.

2.1.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Темы для дискуссий по теме 2.3. «Стратегическая роль службы управления человеческими ресурсами»

1. Задачи службы управления человеческими ресурсами в организации.
2. Роль заместителя директора по персоналу в организации.
3. Роль отдельных подразделений предприятий в реализации определённых функций управления человеческими ресурсами.
4. Подчинённость руководителей ключевых отделов службы управления человеческими ресурсами.
5. Требования к руководителю службы управления человеческими ресурсами.

2.1.8. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами

Тема 1.1. Человеческие ресурсы как объект управления

Темы докладов:

1. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом: сходство и отличие.
2. Сущность управления человеческими ресурсами (ЧР).
3. Цели и разновидности управления ЧР.
4. Функции управления человеческими ресурсами.

Тема 1.2. Концепция управления человеческими ресурсами

Темы докладов:

1. Место и значение цели системы управления ЧР в обеспечении главных целей организаций.
2. Основные виды деятельности (этапы) по управлению ЧР.
3. Сущность концепции управления ЧР, ее составляющие: методология, система и технологии управления ЧР.
4. Системный подход к управлению ЧР и формированию системы управления им.

Тема 1.3. Концепция стратегического УЧР

Темы докладов:

1. Определение стратегического УЧР.
2. Значение стратегического УЧР.
3. Цели стратегического УЧР.
4. Стратегическое УЧР и стратегии УЧР.
5. Проблемы вертикальной интеграции

Раздел 2. Практика стратегического управления человеческими ресурсами

Тема 2.1. Практика стратегического УЧР

Темы докладов:

1. Кадровая политика и стратегия управления ЧР.
2. Стратегия управления ЧР, как элемент стратегии управления организацией.
3. Составляющие стратегии управления ЧР
4. Цели организации, её ресурсы и ограничения по ним
5. Виды стратегии развития организации и соответствующие им стратегии управления персоналом.

Тема 2.2. Стратегический вклад УЧР в успех организации

Темы докладов:

1. Методы расчета экономической эффективности.
2. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
3. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

Тема 2.3. Стратегическая роль службы УЧР

Темы докладов:

1. Компетентность специалистов службы ЧР.
2. Взаимодействие с линейными руководителями.
3. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.

4. Основные виды нормативно-методических документов

Тема 2.4. Кадровая политика государства как основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами

Темы докладов:

1. Методология государственной кадровой политики
2. Цели государственной кадровой политики.
3. Субъект и объект государственной кадровой политики.
4. SWOT-анализ.

Раздел 3. Функциональные стратегии

Тема 3.1. Стратегия обеспечения ресурсами

Темы докладов:

1. Цель стратегии обеспечения ресурсами.
2. Подход стратегического УЧР к обеспечению ресурсами.
3. Принципы отбора и приема на работу сотрудников.
4. Элементы стратегии обеспечения ресурсами. Планы обеспечения ресурсами.

Тема 3.2. Стратегическое развитие человеческих ресурсов

Темы докладов:

1. Сущность стратегического развития ЧР.
2. Цели и задачи развития ЧР.
3. Стратегии развития человеческих ресурсов.
4. Стратегии индивидуального обучения, стратегия управления знанием, стратегии развития руководящих кадров.

Тема 3.3. Стратегия вознаграждения

Темы докладов:

1. Цели и задачи стратегии вознаграждения.
2. Содержание стратегии вознаграждения.
3. Структура стратегии вознаграждения.
4. Широкомасштабная стратегия вознаграждения.
5. Разработка стратегии вознаграждения.

Тема 3.4. Стратегия трудовых отношений

Темы докладов:

1. Модели трудовых отношений.
2. Классификация принципов организации управленческого труда.
3. Основные задачи стратегии трудовых отношений.
4. Подход УЧР к трудовым отношениям.

Раздел 4. Организационные стратегии

Тема 4.1. Стратегии организационного развития

Темы докладов:

1. Сущность стратегии организационного развития.
2. Стратегии повышения организационной эффективности.
3. Стратегии развития организационных процессов..

Тема 4.2. Стратегии управления культурой

Темы докладов:

1. Понятие «культура организации».
2. Анализ и оценка культуры организации.

3. Цели и задачи стратегии управления культурой.

Тема 4.3. Стратегии управления изменениями

Темы докладов:

1. Сущность стратегии управления изменениями.
2. Подходы к процессу управления стратегическими изменениями в компании.
3. Программа управления стратегическими изменениями в организации.

2.1.9. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчётных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Задача по теме 3.1. «Стратегия обеспечения ресурсами»

Исходные данные и постановка задачи

Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 2,7 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 30 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 456 тыс. чел.; прибыло из других областей – 43 тыс. чел.; привлечено для работы 45 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 1,8 тыс. чел. трудоспособного возраста; 6 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 78 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Задание:

Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов.

Задача по теме 3.2. «Стратегическое развитие человеческих ресурсов»

Исходные данные и постановка задачи

Основными видами деятельности ООО «Титан» являются оказание услуг общественного питания и оптовая торговля.

Персонал предприятия ООО «Титан» в 2018 г. насчитывал 290 человек. Образовательный уровень персонала характеризуется следующими показателями: 17 сотрудников имеют высшее профессиональное образование, 1 - неоконченное высшее, 93 - среднее специальное образование и 179 имеют общее среднее образование.

Средний стаж работы по специальности составляет 9,5 лет, средний возраст - 48 лет.

Годовой фонд заработной платы предприятия в 2018 г. составил 14 618,2 тыс. руб.

Прибыль, отражённая в бухгалтерском учёте, составила: 2018 г. - 1246,3 тыс. руб., 2017 г. - 1231,76 тыс. руб.

Общие расходы на персонал: 2018 г. - 15 988,04 тыс. руб., 2017 г. - 5302,5 тыс. руб.

Инвестиции в персонал в 2018 г. составили 16,2 тыс. руб.

Эквивалент полного рабочего времени сотрудника в среднем составил: 2018 г. - 1824 часа, 2017 г. - 1870 часов.

Задание:

Определить стоимость человеческого капитала предприятия ООО «Титан».

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЁТ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к зачёту, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами		
Тема 1.1. Человеческие ресурсы как объект управления		
1.	Управление человеческими ресурсами и управление персоналом: сходство и отличие.	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2
2.	Сущность управления человеческими ресурсами.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
3.	Цели и разновидности управления ЧР.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2

4.	Функции управления человеческими ресурсами.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
Тема 1.2. Концепция управления человеческими ресурсами		
5.	Место и значение цели системы управления ЧР в обеспечении главных целей организации.	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2
6.	Основные виды деятельности (этапы) по управлению ЧР.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
7.	Сущность концепции управления ЧР, ее составляющие: методология, система и технологии управления ЧР.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
8.	Системный подход к управлению ЧР и формированию системы управления им.	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2
9.	Место и значение цели системы управления ЧР в обеспечении главных целей организации.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
Тема 1.3. Концепция стратегического УЧР		
10.	Определение стратегического УЧР.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
11.	Значение стратегического УЧР.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
12.	Цели стратегического УЧР.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
13.	Стратегическое УЧР и стратегии УЧР.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
14.	Проблемы вертикальной интеграции	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
Раздел 2. Практика стратегического управления человеческими ресурсами		
Тема 2.1. Практика стратегического УЧР		
15.	Кадровая политика и стратегия управления ЧР.	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2
16.	Стратегия управления ЧР, как элемент стратегии управления организацией.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
17.	Составляющие стратегии управления ЧР	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
18.	Цели организации, её ресурсы и ограничения по ним	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
19.	Виды стратегии развития организации и соответствующие им стратегии управления персоналом.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
Тема 2.2. Стратегический вклад УЧР в успех организации		
20.	Методы расчета экономической эффективности.	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2
21.	Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
22.	Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
Тема 2.3. Стратегическая роль службы УЧР		
23.	Компетентность специалистов службы ЧР.	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2
24.	Взаимодействие с линейными руководителями.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
25.	Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2

26.	Основные виды нормативно-методических документов	ПК-2.1 3-2 ПК-5.2 У-2
Тема 2.4. Кадровая политика государства как основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами		
27.	Методология государственной кадровой политики	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
28.	Цели государственной кадровой политики.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
29.	Субъект и объект государственной кадровой политики.	ПК-2.1 3-1 ПК-5.2 В-2
30.	SWOT-анализ.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
Раздел 3. Функциональные стратегии		
Тема 3.1. Стратегия обеспечения ресурсами		
31.	Цель стратегии обеспечения ресурсами.	ПК-2.1 3-2 ПК-5.2 У-2
32.	Подход стратегического УЧР к обеспечению ресурсами.	ПК-2.1 3-1 ПК-5.2 В-2
33.	Принципы отбора и приема на работу сотрудников.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
34.	Элементы стратегии обеспечения ресурсами. Планы обеспечения ресурсами.	ПК-2.1 3-1 ПК-5.2 В-2
Тема 3.2. Стратегическое развитие человеческих ресурсов		
35.	Сущность стратегического развития ЧР.	ПК-2.1 3-2 ПК-5.2 У-2
36.	Цели и задачи развития ЧР.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
37.	Стратегии развития человеческих ресурсов.	ПК-2.1 3-1 ПК-5.2 В-2
38.	Стратегии индивидуального обучения, стратегия управления знанием, стратегии развития руководящих кадров.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
Тема 3.3. Стратегия вознаграждения		
39.	Цели и задачи стратегии вознаграждения.	ПК-2.1 3-2 ПК-5.2 У-2
40.	Содержание стратегии вознаграждения.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
41.	Структура стратегии вознаграждения.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
42.	Широкомасштабная стратегия вознаграждения.	ПК-2.1 3-1 ПК-5.2 В-2
Тема 3.4. Стратегия трудовых отношений		
43.	Модели трудовых отношений.	ПК-2.1 3-2 ПК-5.2 У-2
44.	Классификация принципов организации управленческого труда.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
45.	Основные задачи стратегии трудовых отношений.	ПК-2.1 3-1 ПК-5.2 В-2
46.	Подход УЧР к трудовым отношениям.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
Раздел 4. Организационные стратегии		

Тема 4.1. Стратегии организационного развития		
47.	Сущность стратегии организационного развития.	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2
48.	Стратегии повышения организационной эффективности.	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
49.	Стратегии развития организационных процессов.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
Тема 4.2. Стратегии управления культурой		
50.	Понятие «культура организации».	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2
51.	Анализ и оценка культуры организации.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
52.	Цели и задачи стратегии управления культурой	ПК-2.1 У-3 ПК-5.2 В-2
Тема 4.3. Стратегии управления изменениями		
53.	Сущность стратегии управления изменениями.	ПК-2.1 З-1 ПК-5.2 В-2
54.	Подходы к процессу управления стратегическими изменениями в компании.	ПК-2.1 З-2 ПК-5.2 У-2