

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 11.06.2025 05:47:20
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Факультет государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

_____ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.04 "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом
организации"

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль
"Управление персоналом")

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

4 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2024

Донецк
2024

Составитель(и):

канд. гос. упр., зав. каф.

Стадник А.М.

Рецензент(ы):

канд. экон. наук, доцент

Казанцева Л.С.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Образовательный стандарт по направлению подготовки высшего образования 38.04.03 Управление персоналом (приказ ФГБОУ ВО "РАНХиГС" от 29.03.2021 г. №01-3047).

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль "Управление персоналом"), утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2026

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 06.03.2024 № 10

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины: формирование у обучающихся целостного представления о роли и значимости кадрового потенциала и человеческого капитала организации, принципах, функциях и методах управления ими.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Формирование комплексных представлений об эволюции и современных тенденциях управления человеческим капиталом организаций.
2. Определение роли управления человеческим капиталом в достижении организационных целей. Выявление отличий между управлением человеческим капиталом и управлением персоналом организации.
3. Изучение основных элементов, целей и функций системы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом.
4. Овладение современными методами управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организаций.
5. Ознакомление с современным отечественным и зарубежным опытом формирования технологий управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.
6. Формирование навыков разработки и внедрения прогрессивных технологий управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом для конкретных организаций, с учетом особенностей их функционирования.
7. Изучение принципов формирования бюджета системы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом в современных организациях.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Теория и практика кадровой политики государства и организации

1.3.2. Дисциплина "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации" выступает опорой для следующих элементов:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-6.1: Определяет и реализует собственные потребности в профессиональном и личностном росте в соответствии с требованиями организации

Знать:

Уровень 1	На базовом уровне знать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Уровень 2	На достаточном уровне знать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Уровень 3	На высоком уровне знать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Уметь:

Уровень 1	на базовом уровне уметь определять и реализовывать собственные потребности в профессиональном и личностном росте в соответствии с требованиями организации
Уровень 2	на достаточном уровне уметь определять и реализовывать собственные потребности в профессиональном и личностном росте в соответствии с требованиями организации
Уровень 3	на высоком уровне уметь определять и реализовывать собственные потребности в профессиональном и личностном росте в соответствии с требованиями организации

Владеть:

Уровень 1	На базовом уровне владеть способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Уровень 2	На достаточном уровне владеть способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Уровень 3	На высоком уровне владеть способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-2.1: Анализирует текущее состояние кадрового обеспечения организации, определяет

Знать:

Уровень 2	На достаточном уровне знать текущее состояние кадрового обеспечения организации, определяет потребность организации в персонале, формирует требования к вакантной должности, разрабатывает и реализует стратегию привлечения персонала, формирует бюджет на персонал
------------------	--

Уметь:

Уровень 2	На достаточном уровне уметь анализировать текущее состояние кадрового обеспечения организации, определяет потребность организации в персонале, формирует требования к вакантной должности, разрабатывает и реализует стратегию привлечения персонала, формирует бюджет на персонал
------------------	--

Уровень 3	На высоком уровне уметь анализировать текущее состояние кадрового обеспечения организации, определяет потребность организации в персонале, формирует требования к вакантной должности, разрабатывает и реализует стратегию привлечения персонала, формирует бюджет на персонал
------------------	--

Владеть:

Уровень 1	На базовом уровне владеть умением анализировать текущее состояние кадрового обеспечения организации, определяет потребность организации в персонале, формирует требования к вакантной должности, разрабатывает и реализует стратегию привлечения персонала, формирует бюджет на персонал
------------------	--

Уровень 2	На достаточном уровне владеть умением анализировать текущее состояние кадрового обеспечения организации, определяет потребность организации в персонале, формирует требования к вакантной должности, разрабатывает и реализует стратегию привлечения персонала, формирует бюджет на персонал
------------------	--

Уровень 3	На высоком уровне владеть умением анализировать текущее состояние кадрового обеспечения организации, определяет потребность организации в персонале, формирует требования к вакантной должности, разрабатывает и реализует стратегию привлечения персонала, формирует бюджет на персонал
------------------	--

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

Знать:

Уровень 1	На базовом уровне знать технологии оценки и развития персонала и кадрового потенциала организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, разрабатывает проектные мероприятия по эффективной работе персонала
------------------	--

Уровень 2	На достаточном уровне знать технологии оценки и развития персонала и кадрового потенциала организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, разрабатывает проектные мероприятия по эффективной работе персонала
------------------	--

Уровень 3	На высоком уровне знать технологии оценки и развития персонала и кадрового потенциала организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, разрабатывает проектные мероприятия по эффективной работе персонала
------------------	--

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины "Управление кадровым потенциалом и человеческим

3.1	Знать:
	роль и влияние социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, исторического наследия государства на содержание концепции кадровым потенциалом организации, методы управления им
	роль и последствия воздействия макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на формирование и развитие кадрового потенциала и человеческого капитала организации
	принципы, функции и методы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
	основы разработки и внедрения политики профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала, управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации
	основные факторы внешней среды организации, влияющие на политику мотивации и стимулирования труда, повышения лояльности персонала
	основы определения направлений и уровня организационного развития организации, в том числе формирования и развития системы управления кадровым потенциалом организации
3.2	Уметь:
	формировать концепцию управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, исторического наследия государства
	разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования труда, повышения лояльности персонала, в качестве организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом
	разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты развития кадрового потенциала организации
	разрабатывать управленческие решения в нестандартных ситуациях относительно формирования, использования и развития кадрового потенциала и человеческого капитала
	определять степень воздействия макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на формирование и развитие кадрового потенциала и человеческого капитала организации
	определять направления и формулировать задачи управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
3.3	Владеть:
	готовностью управлять кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, историческое наследие государства
	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на формирование и развитие кадрового потенциала и человеческого капитала организации
	разрабатывать и внедрять политику профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала, управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации
	навыками разработки и внедрения политики профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала, управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации
	навыками разработки организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

навыками разработки системы показателей оценки человеческого капитала организации, позволяющей определять социально-экономическую эффективность его использования
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.
Промежуточная аттестация
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации						
Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации /Лек/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации /Сем зан/	2	4	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации /Ср/	2	5	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации /Лек/	2	0	УК-6.1 ПКс-2.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3	0	

			ПКс-3.1	Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8		
Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации /Сем зан/	2	4	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации /Ср/	2	10	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом /Лек/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом /Сем зан/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом /Ср/	2	5	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации /Лек/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации /Сем зан/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	

				Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8		
Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации /Ср/	2	5	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Раздел 2. Управление кадровым потенциалом организации						
Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации /Лек/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации /Сем зан/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации /Ср/	2	5	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации /Лек/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации /Сем зан/	2	4	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации /Ср/	2	4	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8		
Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации /Лек/	2	0	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации /Сем зан/	2	4	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации /Ср/	2	9	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Раздел 3. Формы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации						
Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации /Лек/	2	0	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации /Сем зан/	2	4	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации /Ср/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.2. Формирование организационных	2	2	УК-6.1	Л1.1 Л1.2	0	

форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации /Лек/			ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8		
Тема 3.2. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации /Сем зан/	2	4	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.2. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации /Ср/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации /Лек/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации /Сем зан/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации /Ср/	2	4	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Раздел 4. Оценка формирования кадрового потенциала организации						
Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации /Лек/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	

				Э7 Э8		
Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации /Сем зан/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации /Ср/	2	5	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия /Лек/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия /Сем зан/	2	2	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия /Ср/	2	5	УК-6.1 ПКс-2.1 ПКс-3.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
/Конс/	2	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание

дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Бирман Л.А.,	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (346 с.)	Москва : Дело, 2022
Л1.2	Барбарская, М. Н.	Основы управления человеческими ресурсами : учебное пособие (183 с.)	Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021
Л1.3	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2021
Л1.4	Ю. Н. Царегородцев, Ю. Е. Ефремова, О. Э. Башина	Развитие человеческого потенциала организаций : учебное пособие (212 с.)	Москва : Московский гуманитарный университет, 2022

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	А. Г. Дементьева, М. И. Соколова	Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учебник для студентов вузов (352 с.)	Москва : Аспект Пресс, 2023
Л2.2	Накарякова, В. И.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (275 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2023
Л2.3	Степанова, С. М., Челнокова, Н. Ю., Луховская, О. К.	Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие (146 с.)	Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2022

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	А.М. Стадник	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда (28 с.)	Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов

информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Федеральная служба государственной статистики	https://rosstat.gov.ru/statistic
Э2	Росструд Федеральная служба по труду и занятости	https://rostrud.gov.ru/

Э3	КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов	https://classinform.ru/
Э4	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов	http://okpdtr.ru/
Э5	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС)	http://bizlog.ru/eks/
Э6	Журнал «КСК эксперт»	https://journal.ksk.expert/
Э7	Журнал «Управление персоналом» »	https://www.top-personal.ru/
Э8	«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе»	https://www.kdelo.ru/

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)

- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)

- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)

- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)

- GIMP (лицензия GNU General Public License)

- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Единый портал бюджетной системы Российской Федерации <http://budget.gov.ru/>

База статистических данных «Финансово-экономические показатели РФ» <https://www.minfin.ru/ru/statistics/>

База данных «Бюджет» Минфина России <https://www.minfin.ru/ru/performance/budget/>

Официальный сайт Центрального Банка РФ, денежно-кредитная и финансовая статистика, статистика по ценным бумагам <https://cbr.ru/>

База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика»

https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics/

Единая межведомственная информационно-статистическая система <https://www.fedstat.ru>

Финансовый портал фондового рынка <http://www.finam.ru>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки

1. Функции управления кадровым потенциалом.
2. Функционально-целевая модель управления кадровым потенциалом организации.
3. Составление матрицы функций управления кадровым потенциалом предприятия.
4. Планирование кадрового потенциала предприятия.
5. Мотивационная составляющая системы управления кадровым потенциалом предприятия.
6. Координация работ по управлению кадровым потенциалом предприятия.
7. Инновационные программы подготовки высококвалифицированных кадров.
8. Управление подготовкой высококвалифицированных кадров.
9. Потребность в кадровом потенциале по категориям.
10. Дополнительные потребности в кадровом потенциале.
11. Обеспеченность кадровым потенциалом организации.
12. Основные понятия теории целеполагания системы управления организации.

Вопросы к экзамену

1. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом;
2. Объективные основы управления кадровым потенциалом;
3. Принципы (правила) управления персоналом: научности, плановости, комплексности, системности;
4. Система методов управления кадровым потенциалом;
5. Опыт зарубежных стран по применению эффективных методов управления людьми;
6. Тенденции развития системы методов управления персоналом в инновационной экономике;
7. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике;
8. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации;
9. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации;
10. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов;
11. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организаций;
12. Основные понятия теории целеполагания системы управления организации;
13. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия;
14. Эталонные модели кадрового потенциала организации;
15. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам;
16. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации;
17. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия;
18. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
19. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования;
20. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией;
21. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления;
22. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления;
23. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом.
24. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале;
25. Потребность в кадровом потенциале по категориям;
26. Дополнительные потребности в кадровом потенциале;
27. Обеспеченность кадровым потенциалом организации. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом;
28. Объективные основы управления кадровым потенциалом;
29. Принципы (правила) управления персоналом: научности, плановости, комплексности, системности;
30. Система методов управления кадровым потенциалом;
31. Опыт зарубежных стран по применению эффективных методов управления людьми;
32. Тенденции развития системы методов управления персоналом в инновационной экономике;
33. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике;
34. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации;
35. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации;
36. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов;
37. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организаций;
38. Основные понятия теории целеполагания системы управления организации;
39. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия;
40. Эталонные модели кадрового потенциала организации;
41. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам;
42. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации;
43. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия;
44. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
45. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования;
46. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией;
47. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления;
48. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления;
49. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом.
50. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале;
51. Потребность в кадровом потенциале по категориям;

52. Дополнительные потребности в кадровом потенциале;
 53. Обеспеченность кадровым потенциалом организации.

5.2. Темы письменных работ

1. Роль кадрового потенциала в решении основных задач организации.
2. Зарубежный опыт развития кадрового потенциала предприятий.
3. Государственное регулирование развития кадрового потенциала организации.
4. Факторы, влияющие на структуру кадрового потенциала организации.
5. Условия и исходные данные, необходимые для эффективного подбора персонала.
6. Понятие обучения персонала.
7. Формы переподготовки персонала.
8. Функции субъектов обучения персонала.
9. Цели повышения квалификации персонала.
10. Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда.
11. Традиционные и нетрадиционные методы компенсации.
12. Управление системой льгот.
13. Цели системы компенсации.
14. Цели системы компенсации.
15. Понятие и сущность организационной адаптации персонала.
16. Понятие и сущность профессиональной адаптации персонала.
17. Проблемы адаптации нового сотрудника.
18. Цели трудовой адаптации.
19. Связь системы управления персоналом с целями организации.
20. Соответствие системы управления персоналом состоянию внешней среды и культуре организации
21. Целостность системы управления персоналом
22. Предпосылки и факторы процесса обучения персонала.
23. Характеристика обучающейся организации.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Доклад, сообщение
 Тестовые задания
 Коллоквиум
 Практические задания

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Дополнительное сообщение, дополнение.
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий.
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя.
7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию обучающегося более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;
изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;
выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы экзаменационного билета.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам проведения экзамена.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Управление кадровым потенциалом и
человеческим капиталом организации»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Квалификация	магистр
Форма обучения	очная

Донецк
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратура направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной формы обучения.

Составители: Канд.гос.упр., доцент А.М. Стадник

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от 06.03.24 № 10
дата

Заведующий кафедрой

(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Количество разделов дисциплины	4
Часть образовательной программы	обязательной части образовательной программы Б1.В.02
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовые задания, практические задания, коллоквиум, доклады, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	2
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	56
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Самостоятельная работа	60
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-2	Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Знать:	
		1.сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом	ПК-2 3-1
		2. основные методы оценки персонала, сущность и этапы проведения аттестации персонала, критерии оценки кадрового потенциала организации	ПК-2 3-2
		3. теоретические основы формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала	ПК-2 3-3

		персонала и организации направления и задачи развития системы управления персоналом технологии управления персоналом в организации	
		Уметь:	
		1. определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2 У-1
		2. проводить оценку персонала различными методами и использовать полученные результаты в своей профессиональной деятельности	ПК-2 У-2
		3. оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом определять направления развития системы и технологии управления персоналом в организации формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2 У-3
		Владеть:	
		1. навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направлений и формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2 В-1
		2. навыками построения организационной структуры управления персоналом, диагностики и мониторинга кадрового потенциала и использования полученных результатов в своей профессиональной деятельности	ПК-2 В-2
		3. навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом способами развития системы управления персоналом в организации технологиями управления персоналом в	ПК-2 В-3

		организации	
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать:	
		1. общие формы организации деятельности коллектива	УК-3 3-1
		2. психологию межличностных отношений в группах разного возраста	УК-3 3-2
		3. основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	УК-3 3-3
		Уметь:	
		1. создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	УК-3 У-1
		2. учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег, предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	УК-3 У-2
		3. планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам Команды	УК-3 У-3
		Владеть:	
		1. навыками постановки цели в условиях командой работы	УК-3 В-1
		2. способами управления командной работой в решении поставленных задач	УК-3 В-2
		3. навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	УК-3 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. Теоретико-методологические основы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации				
1	Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации	2	ПК-2	Устный опрос, доклад (сообщение)

2	Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации	2	УК-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом	2	ПК-2	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум, практическое задание
4	Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации	2	УК-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Управление кадровым потенциалом организации				
5	Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации	2	ПК-2	Устный опрос, доклад (сообщение) практическое задание
6	Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации	2	ПК-2 УК-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации	2	ПК-2 УК-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Формы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации				
8	Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации	2	ПК-2 УК-3	Устный опрос, доклад (сообщение) практическое задание
9	Тема 3.2. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации	2	ПК-2 УК-3	Устный опрос, доклад (сообщение),
10	Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации	2	ПК-2 УК-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 4. Оценка формирования кадрового потенциала организации				
11	Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов	2	ПК-2	Устный опрос, доклад

	кадрового потенциала организации			(сообщение)
12	Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия	2	ПК-2	Устный опрос, доклад (сообщение)

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	ECTS	
1	2	3	4		5
Знает	ПК-2, 3-1, 3-2, 3-3 УК-3, 3-1, 3-2, 3-3	Отлично	90-100	А	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	ПК-2, У-1, У-2, У-3 УК-3, У-1, У-2, У-3				
Владеет	ПК-2, В-1, В-2, В-3 УК-3, В-1, В-2, В-3				
Знает	ПК-2, 3-1, 3-2, 3-3 УК-3, 3-1, 3-2, 3-3	Хорошо	75-89	В/С	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, У-1, У-2, У-3 УК-3, У-1, У-2, У-3				
Владеет	ПК-2, В-1, В-2, В-3 УК-3, В-1, В-2, В-3				
Знает	ПК-2, 3-1, 3-2, 3-3 УК-3, 3-1, 3-2, 3-3	Удовлетворительно	60-74	D/E	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным
Умеет	ПК-2, У-1, У-2, У-3 УК-3, У-1, У-2, У-3				
Владеет	ПК-2, В-1, В-2, В-3 УК-3, В-1, В-2, В-3				

					материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Знает	ПК-2, 3-1, 3-2, 3-3 УК-3, 3-1, 3-2, 3-3	Неудовлетворительно	0-59	F/Fx	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, У-1, У-2, У-3 УК-3, У-1, У-2, У-3				
Владеет	ПК-2, В-1, В-2, В-3 УК-3, В-1, В-2, 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.

Распределение баллов по дисциплине «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (очная форма обучения)

Сумма баллов по разделу	Раздел 1								Раздел 2								Раздел 3								Раздел 4								Научная составляющая - 10	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	Т. 1.1		Т. 1.2		Т. 1.3		Т. 1.4		Контроль знаний раздела учебной дисциплины	Т. 2.1		Т. 2.2		Т. 2.3		Контроль знаний раздела учебной дисциплины	Т. 3.1		Т. 3.2		Т. 3.3		Контроль знаний раздела учебной дисциплины	Т. 4.1		Т. 4.2		Контроль знаний раздела учебной дисциплины						
Виды работ: Лекции	1		1		1		1			1		1		1			1		1		1			1		1			1					
Семинарские Занятия (Устный	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	4			4		4			4				

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

1 балл (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.

0,5 балла (неудовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному/фронтальному устному/письменному опросу по темам дисциплины
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	
Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации	Семинарское занятие 1 1.Предмет изучения дисциплины. 2.Основное содержание дисциплины. 3.Характеристика разработок зарубежных и отечественных авторов по проблемам теории, методологии и практики управления кадровым потенциалом. 4.Место и роль дисциплины в системе подготовки магистров Семинарское занятие 2 1. Кадровый потенциал организации: понятие, сущность и методы анализа. 2. Основные подходы к развитию кадрового потенциала. 3. Система диагностики кадрового потенциала 4. Теоретико-методологические основы развития кадрового потенциала организации
Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации	Семинарское занятие 1 1.Цели разработки философии организации и факторы, влияющие на ее формирование. 2.Элементы, принципы и девизы философии организации. 3.Развитие теорий управления: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческого капитала. Семинарское занятие 2 1. Классические теории управления 2. Теории «человеческих отношений» 3. Теории «человеческих ресурсов»
Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом	Семинарское занятие 1 1.Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом. 2.Объективные основы управления кадровым потенциалом.

		3. Принципы (правила) управления персоналом: научности, плановости, комплексности, системности Семинарское занятие 2 1. Практические организационные и функциональные основы внутрифирменного управления персоналом 2. Понятие, структура, основные особенности кадрового потенциала 3. Анализ зарубежного опыта развития кадрового потенциала
Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации		Семинарское занятие 1 1. Система методов управления кадровым потенциалом. 2. Опыт зарубежных стран по применению эффективных методов управления людьми. 3. Тенденции развития системы методов управления персоналом в инновационной экономике. Семинарское занятие 2 1. Система управления потенциалом сотрудника в организации 2. Методы изучения потенциала сотрудника в организации и пути его повышения 3. Методы оценки кадрового потенциала сотрудников
РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ		
Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации		Семинарское занятие 1 1. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике. 2. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации. 3. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации Семинарское занятие 2 1. Понятие кадрового потенциала организации. Основные направления его формирования. 2. Основные аспекты развития кадрового потенциала организации. Методы и способы развития. 3. Показатели эффективности использования кадрового потенциала организации
Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации		Семинарское занятие 1 1. Человеческий капитал на различных уровнях национальной экономической системы. 2. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом. 3. Корпоративное образование как инструмент формирования и развития человеческого капитала сотрудников предприятия Семинарское занятие 2 1. Методы оценки эффективности корпоративного образования как инструмента формирования и развития человеческого капитала 2. Компетенции сотрудников предприятия как важнейший элемент их человеческого капитала 3. Оценка процесса формирования и развития компетенций сотрудника

Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации	Семинарское занятие 1 1. Сущность и виды современного организационного проектирования систем управления кадровым потенциалом организации. 2. Особенности формирования систем управления кадровым потенциалом организаций разных организационно-правовых форм и уровней иерархии. 3. Факторы внешней среды, оказывающие влияние на кадровую политику предприятия. Семинарское занятие 2 1. Методы оценки внешних факторов, влияющих на кадровую политику предприятия. 2. Влияние экономического кризиса на кадровую политику предприятия. 3. Формирование кадровой политики в рыночных условиях.
РАЗДЕЛ 3. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	
Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации	Семинарское занятие 1 1. Основные направления и цели системы управления кадровым потенциалом организации 2. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организаций. 3. Основные понятия теории целеполагания системы управления организации. Семинарское занятие 2 1. Организация управления кадровым потенциалом 2. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов. 3. Система управления кадровым потенциалом современной организации
Тема 3.2. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации	Семинарское занятие 1 1. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией. 2. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления. 3. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления. Семинарское занятие 2 1. Формирование структурных подразделений организации и системы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации. 2. Стратегия, политика и организационная культура в управлении кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации. 3. Разработка стратегии управления персоналом кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.
Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации	Семинарское занятие 1 1. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале.

	2. Потребность в кадровом потенциале по категориям. 3. Дополнительные потребности в кадровом потенциале. 4. Обеспеченность кадровым потенциалом организации.
РАЗДЕЛ 4. ОЦЕНКА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	
Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации	Семинарское занятие 1 1. Концептуальная схема анализа кадрового потенциала. 2. Оценка стоимости создания единицы кадрового потенциала. 3. Характеристика качественного состояния кадрового потенциала организации. 4. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия.
Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия	Семинарское занятие 1 1. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия. 2. Эталонные модели кадрового потенциала организации. 3. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам. 4. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации.

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, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,2 балла.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Теоретико-методологические основы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации

Выберите один верный ответ на вопрос:

1. *Накопленный человеческий капитал, обеспечивающий полезную отдачу от инвестиций – это*

- А) общий человеческий капитал
- Б) специфический человеческий капитал
- В) положительный человеческий капитал
- Г) отрицательный человеческий капитал

2. *Кадровый потенциал предприятия – это:*

- А) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- Б) совокупность работающих специалистов;

- В) совокупность устраивающихся на работу;
- Г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- Д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

3. Принцип обусловленности функций управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом целями производства подразумевает, что:

- А) - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства
- Б) - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства
- В) - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
- Г) функции управления персоналом формируются и реализуются на основе основных планов развития производства

4. В японском менеджменте персонала не используется:

- А) пожизненный наем на работу;
- Б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- В) коллективная ответственность;
- Г) неформальный контроль.

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

- А) «Экономика труда»;
- Б) «Транспортные системы»;
- В) «Психология»;
- Г) «Социология труда».

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- А) на разработку новых видов продукции;
- Б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- В) на создание дополнительных рабочих мест;
- Г) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. В какой из национальных моделей управления персоналом традиционная практика найма работников и менеджеров состоит в том, что изначально выпускник колледжа прямо после окончания получает несложную работу «начального уровня». Повышение заработной платы происходит автоматически

- А) США
- Б) Япония
- В) Россия
- Г) Швеция

8. Человеческий капитал - это:

- А) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- Б) вкладывание средств в средства производства;
- В) материальные активы предприятия;
- Г) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- А) здоровье человека;
- Б) профессионализм;
- В) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
- Г) депозитные счета в банках.

10. Потенциал специалиста – это:

- А) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- Б) здоровье человека;
- В) способность адаптироваться к новым условиям;
- Г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2
Управление кадровым потенциалом организации**

Выберите один верный ответ на вопрос:

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- А) планирование;
- Б) прогнозирование;
- В) мотивация;
- Г) составление отчетов.

2. Управленческий персонал включает:

- А) вспомогательных рабочих;
- Б) сезонных рабочих;
- В) младший обслуживающий персонал;
- Г) руководителей, специалистов.

3. Система мер, осуществляемых предприятием с целью привлечения необходимого количества работников определенной квалификации для достижения своих целей – это

- А) набор персонала
- Б) отбор персонала
- В) адаптация персонала
- Г) подбор персонала

4. Функции управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом представляют собой:

- А) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- Б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- В) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- Г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

5. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:

- А) продвижение изнутри
- Б) компенсационная политика
- В) использование международных кадров.

Г) применение лизинга персонала

6. *Что включает инвестирование в человеческий капитал?*

- А) вложение средств в производство;
- Б) вложение средств в новые технологии;
- В) расходы на повышение квалификации персонала;
- Г) вложение средств в строительство новых сооружений.

7. *Развитие персонала - это:*

- А) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
- Б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах
- В) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей
- Г) комплекс мероприятий по повышению степени лояльности персонала к организации

8. *Как называется методика прогнозирования потребности в персонале при которой, планирование основывается на допущении, что непосредственный начальник лучше других осведомлен о потребности в рабочих местах своего подразделения. На каждом уровне управления предприятия определяется потребность в персонале, общая потребность определяется суммированием?*

- А) планирование на основе управленческих оценок
- Б) планирование с нулевого уровня
- В) планирование с использованием математических моделей
- Г) планирование на основе экспертных оценок

9. *Как называется методика прогнозирования потребности в персонале при которой, обоснование потребности в конкретной должности осуществляется «от противного»: предполагается, что рассматриваемая вакансия избыточна, и предпринимаются попытки обосновать целесообразность сохранения данной должности. Если обоснование не удовлетворительно, обязанности по данной должности распределяются между другими работниками?*

- А) планирование на основе управленческих оценок
- Б) планирование с нулевого уровня
- В) планирование с использованием математических моделей
- Г) планирование на основе экспертных оценок

10. *Как называется методика прогнозирования потребности в персонале при которой, как правило, выводится функциональная зависимость между объемом продаж и уровнем занятости на предприятии. В широком смысле моделирование позволяет воссоздать реальную ситуацию и ответить на множество вопросов, с ней связанных, не принимая решений, приводящих к реальным результатам?*

- А) планирование на основе управленческих оценок
- Б) планирование с нулевого уровня
- В) планирование с использованием математических моделей
- Г) планирование на основе экспертных оценок

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

Формы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации

Выберите один верный ответ на вопрос:

1. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации это:

- А) резерв руководителей на выдвижение
- Б) аттестационная комиссия
- В) кадровая служба
- Г) кадровый потенциал

2. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения:

- А) горизонтальное перемещение
- Б) понижение в должности
- В) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
- Г) аттестация сотрудника

3. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:

- А) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации
- Б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации
- Г) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом
- Д) количеством времени, затрачиваемым на выполнение основных управленческих функций, связанных с персоналом

4. Что из перечисленного нельзя отнести к трудовым качествам персонала:

- А) организаторские качества
- Б) творческую инициативу
- В) трудолюбие
- Г) деловитость

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

- А) аттестация
- Б) дискриминация
- В) авторизация
- Г) апробация

6. Приспособление человека к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда – это

- А) социально-психологическая адаптация
- Б) психофизиологическая адаптация
- В) профессиональная адаптация
- Г) организационная адаптация

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

- А) инвестиции в строительство спортивных комплексов

- Б) инвестиции в человеческий капитал
- В) инвестиции в новые технологии
- Г) инвестиции в производство

8. *Что включает инвестирование в человеческий капитал?*

- А) вкладывание средств в производство
- Б) вкладывание средств в новые технологии;
- В) расходы на повышение квалификации персонала;
- Г) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

9. *Обучение, направленное на поддержку и совершенствование профессионального уровня, знаний и умений персонала*

- А) повышение квалификации
- Б) подготовка новых работников
- В) переподготовка
- Г) получение образования

10. *На каком из этапов формирования трудовой карьеры идет процесс роста, продвижения по службе, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса*

- А) сохранения
- Б) продвижения
- В) адаптационный
- Г) завершающий

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 4
Оценка формирования кадрового потенциала организации**

Выберите один верный ответ на вопрос:

1. *На какие группы можно подразделить все многообразие качественных характеристик персонала:*

- А) психофизические, квалификационные, социальные.
- Б) психофизические, социальные, культурные;
- В) социальные, квалификационные, культурные;
- Г) индивидуальные, психофизические, групповые

2. *Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:*

- А) определения определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- Б) найма рабочих на предприятие;
- В) отбора персонала для замещения определенной должности;
- Г) достижения стратегических целей предприятия.

3. *Мероприятия кадровой службы предприятия, связанные с оценкой трудовых ресурсов, - это:*

- А) проведение аттестации как формы комплексной оценки или сбор информации о результатах текущей оценки, осуществляемой руководителями линейных подразделений
- Б) расторжение контрактов с работниками, результаты труда которых не устраивают руководство предприятия
- В) включение перспективных работников в кадровый резерв на замещение вышестоящей должности

Г) проведение опросов среди линейных менеджеров по выявлению работников, которые в настоящий момент организации не нужны, и оплата труда которых составляет для организации прямой убыток

4. Оценка кадрового потенциала организации необходима для того, чтобы:

- А) определить работников, которые решают все поставленные перед ними задачи, достигают запланированные результаты
- Б) определить работников, которые большую часть своих обязанностей выполняют добросовестно, но остальную часть по разным причинам выполнить не могут;
- В) выявить работников, которые в настоящий момент организации не нужны, и оплата труда которых составляет для организации прямой убыток
- Г) определить средний размер заработной платы на предприятии по профессиональным группам работников.

5. Исследование человека в процессе производства и его взаимодействия с оборудованием, инструментами и физическими условиями труда, называется:

- А) анализ выполнения трудовой дисциплины
- Б) превентивные меры руководства, направленные на недопущение насилия на рабочем месте
- В) эргономика
- Г) все выше перечисленные варианты

6. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором деятельность сотрудника сопоставляется с определенным ранее или ожидаемым уровнем выработки, называется

- А) ранжирование
- Б) принудительное распределение
- В) критические эпизоды
- Г) рабочие стандарты

7. Коэффициент текучести кадров представляет собой выраженное в процентах частное от деления:

- А) количества уволившихся за период на среднее количество сотрудников за этот же период
- Б) количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на количество сотрудников на начало анализируемого периода
- В) количества уволившихся за период на количество сотрудников на начало анализируемого периода
- Г) количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на среднее количество сотрудников за этот же период

8. Методический процесс определения навыков, обязанностей и знаний, которые нужны для выполнения трудовых действий в организации, называется:

- А) анализ работы
- Б) маркетинг персонала
- В) разработка стандартов выполнения работы
- Г) планирование трудовой деятельности

9. Какой из нижеперечисленных показателей определяется как результат деления величины затрат по каждой статье на общую величину затрат на персонала?

- А) общая величина затрат на персонал
- Б) структура затрат на персонал
- В) доля затрат на рабочую силу в объеме реализации

Г) затраты на один производительный час

10. Какой из нижеперечисленных показателей позволяет оценить существующую дифференциацию затрат между категориями, ее обоснованность?

- А) затраты на одного работника по категориям персонала
- Б) величина затрат на персонал по категориям персонала
- В) затраты на одного работника по категориям персонала
- Г) затраты на одного работника по подразделениям организации

2.1.3. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования.

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
1,5	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0,5	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

**ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ
ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

Вопросы к коллоквиуму по теме 1.3. «Принципы и функции управления кадровым потенциалом»

Вопросы к коллоквиуму

1. Объективные основы управления кадровым потенциалом.
2. Принципы (правила) управления кадровым потенциалом.
3. Принципы, определяющие направления развития системы управления кадровым потенциалом.
4. Функции управления кадровым потенциалом.
5. Функционально-целевая модель управления кадровым потенциалом организации.
6. Составление матрицы функций управления кадровым потенциалом предприятия.
7. Планирование кадрового потенциала предприятия.
8. Мотивационная составляющая системы управления кадровым потенциалом предприятия.
9. Координация работ по управлению кадровым потенциалом предприятия.
10. Инновационные программы подготовки высококвалифицированных кадров.
11. Управление подготовкой высококвалифицированных кадров.
12. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом.

2.1.4. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола.

Максимальное количество баллов	Критерии
2	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1,5	- недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0,5	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

По теме 1.1. «Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организацией»

1. Понятия «персонал организации», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «кадровая политика», «управление кадровым потенциалом».
2. Факторы, влияющие на структуру трудового потенциала персонала страны и кадрового потенциала организации.

По теме 1.2. «Эволюция теории управления и роли человека в организации»

1. Характеристика этапов развития управления человеческим капиталом.
2. Современные проблемы управления человеческим капиталом

По теме 1.3. «Принципы и функции управления кадровым потенциалом»

1. Принципы, определяющие направления развития системы управления человеческим капиталом.
2. Функции управления кадровым потенциалом
3. Функционально-целевая модель управления персоналом организации.

По теме 1.4. «Методы управления кадровым потенциалом организации»

1. Методы внедрения организационных нововведений.
2. Взаимосвязь и взаимодействие методов управления кадровым потенциалом.
3. Метод экспертных оценок.

По теме 2.1. «Концепция управления кадровым потенциалом организации»

1. Характерные черты отечественной экономики в условиях рыночных отношений и их влияние на управление кадровым потенциалом.
 2. Формирование системы управления кадровым потенциалом организации.
- Мировые тенденции развития управления кадровым потенциалом организации
3. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации

По теме 2.2. «Развитие человеческого капитала в условиях организации»

1. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
2. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
3. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики.
4. Управление человеческим капиталом предприятия – важнейшее условие его эффективного развития.

По теме 2.3. «Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации»

1. Составление схемы учета влияния внешней среды на формирование кадрового потенциала.
2. Учет влияния факторов внешней среды непосредственного влияния.
3. Учет влияния факторов внешней среды опосредованного влияния
4. Факторы внешней среды организации.

По теме 3.1. «Цели системы управления кадровым потенциалом организации»

1. Характеристика системы управления кадровым потенциалом организаций.
2. Целевые подсистемы системы управления персоналом и организации в целом.
3. Сходство и различия целей администрации и целей персонала.
4. Построение типового «дерева целей» управления организацией.

По теме 3.2. «Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»

1. Варианты построения оргструктуры управления персоналом в зависимости от особенностей организации.
2. Взаимосвязь звеньев службы управления персоналом между собой и с другими подразделениями организации.

По теме 3.3. «Общая схема развития кадрового потенциала организации»

1. Ориентация стратегии управления персоналом на качество человеческих ресурсов, обеспечивающих конкурентное преимущество организации;
2. Эффективное использование кадрового потенциала в кризисных условиях.

По теме 4.1. «Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации»

1. Основные компоненты кадрового потенциала организации;
2. Задачи анализа кадрового потенциала организации.

3. Оценка экстенсивности, эффективности использования кадрового потенциала организации.
4. Характеристика использования кадрового потенциала организации.

По теме 4.2. «Диагностика кадрового потенциала предприятия»

1. Составление итоговой таблицы показателей кадрового потенциала работников организации.
2. Моделирование кадрового потенциала организации.

2.1.5. 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

1. Роль кадрового потенциала в решении основных задач организации.
Эффективность использования кадрового потенциала организации.

2. Зарубежный опыт развития кадрового потенциала предприятий.
3. Государственное регулирование развития кадрового потенциала организации.
4. Факторы, влияющие на структуру кадрового потенциала организации.
5. Условия и исходные данные, необходимые для эффективного подбора персонала.
6. Понятие обучения персонала.
7. Формы переподготовки персонала.
8. Функции субъектов обучения персонала.
9. Цели повышения квалификации персонала.
10. Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда.
11. Традиционные и нетрадиционные методы компенсации.
12. Управление системой льгот.
13. Цели системы компенсации.
14. Цели системы компенсации.
15. Понятие и сущность организационной адаптации персонала.
16. Понятие и сущность профессиональной адаптации персонала.
17. Проблемы адаптации нового сотрудника.
18. Цели трудовой адаптации.
19. Связь системы управления персоналом с целями организации.
20. Соответствие системы управления персоналом состоянию внешней среды и культуре организации
21. Целостность системы управления персоналом
22. Предпосылки и факторы процесса обучения персонала.
23. Характеристика обучающейся организации.
24. Виды кадровой политики.
25. Корпоративная культура организации: понятие и роль.
26. Типы корпоративных культур.
27. Факторы формирования корпоративной культуры в организации
28. Сопротивление персонала: причины и последствия.
29. Текучесть персонала: анализ причин и показателей
30. «Профессиональное выгорание» и пути его преодоления
31. Тестовые методики оценки морально-психологического климата в организации
32. Социологический опрос по оценке морально-психологического климата.
33. Анализ показателей лояльности персонала.
34. Персонал организации и его структурирование.
35. Количественное планирование персонала
36. Качественное планирование персонала.
37. Системный подход к кадровому планированию.
38. Кадровое планирование: сущность и виды.
39. Ориентация стратегии управления персоналом на качество человеческих ресурсов, обеспечивающих конкурентное преимущество организации;
40. Эффективное использование кадрового потенциала в кризисных условиях.
41. Планирование мероприятий по реализации кадровой политики
42. Планирование расходов на персонал организации.
43. Стратегические подходы при сокращении расходов на персонал.
44. Анализ затрат на персонал.
45. Взаимосвязь государственных органов управления трудовыми ресурсами со службами управления персоналом организации.
46. Экономические рычаги воздействия государства на кадровую политику.
47. Место кадровой политики в стратегии бизнеса.
48. Субъекты и объекты кадровой политики.
49. Цели и приоритеты современной кадровой политики.
50. Соотношение целей организации и концепции кадровой политики.

- 51.Механизм реализации кадровой политики организации.
- 52.Специфика кадровой политики в крупных и мелких организациях.
- 53.Персональный менеджмент и кадровая политика: соотношение и различие.
- 54.Условия разработки кадровой политики.
- 55.Открытая кадровая политика.
- 56.Закрытая кадровая политика.
- 57.Инновационная кадровая политика.
- 58.Методологическое обеспечение кадровой политики.

2.1.6. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (практических заданий 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

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом

Практическое задание 1

В настоящее время в отечественных организациях все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом. Службы управления кадровым потенциалом руководствуются следующими принципами:

- подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности труда,
- поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к другу,
- нести ответственность за обучение и повышение профессионализма персонала,
- поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность,
- стимулировать принятие на себя ответственности работниками в сложных ситуациях,
- предоставлять каждому работнику возможность для реализации его индивидуальных способностей,
- лучше расставлять кадры,
- повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала,
- обеспечивать справедливую оплату труда,
- оценивать результаты работы по достижению поставленных целей.

Вопросы:

1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль?
2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям отечественного менталитета, специфике, историческим чертам славянского человека?

Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации

Практическое задание 1

В отечественной практике бизнеса все чаще используются различные нововведения, касающиеся мотивации труда, чтобы сделать его более плодотворным, эффективным. Среди таких инноваций — установление для конкретного работника нестандартного, льготного рабочего режима. Это вид мотивации у нас пока используется мало. Тем не менее, он считается одним из эффективных, особенно на малых частных предприятиях, среди лиц таких профессий, как врачи, юристы, преподаватели, управляющие, технические работники и работники сферы обслуживания.

Работники назначают себе время начала и окончания работы по своему усмотрению, лишь бы они устраивали руководителей и было бы достаточно времени, чтобы выполнить требуемую работу. Один трудится с 8 до 16, другой — с 12 до 20 часов. Если вы справляетесь со своей работой скорее, ваше дело — идти домой или работать дополнительно. В некоторых организациях имеется четыре или даже пять смен. Иногда гибкие смены приводят к сокращенной рабочей неделе, обычно четырехдневной, с тремя выходными. Некоторые компании установили «материнские смены», которые приспособлены к часам посещения детьми школы. Женщина не покидает организацию в период вынашивания ребенка и воспитания детей раннего возраста. Многие предприятия дают возможность студентам работать во время «окон» в их учебных расписаниях. Гибкие смены снижают случаи уклонения от работы, опозданий и текучести рабочей силы, повышают настроение работников и производительность труда.

Вопросы:

1. Если руководство организации предложило бы вам гибкий график трудовой деятельности, как бы вы на это отреагировали и почему?
2. Как вы полагаете: в чем интерес руководства организации при предоставлении работникам льготного режима работы?
3. Если бы вы были руководителем, то каким образом организовали бы работу по контролю за количеством и результатами труда сотрудников?

Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации

Практическое задание 1

Работа менеджера с кадрами, считают специалисты, заключается в том, чтобы:

- выражать заинтересованность менеджера в ознакомлении с мнениями и оценками сотрудников фирмы,
- создавать обстановку, в которой работники могут безбоязненно высказывать свое мнение, улучшать внутрифирменную коммуникацию, выявлять проблемные области и направлять усилия на разрешение конфликтов,
- оперативно обновлять информацию и актуализировать базы данных по труду,
- оценивать эффективность и действенность корпоративной политики,
- способствовать улучшению атмосферы кооперации и сотрудничества,
- определять направления совершенствования организации труда и управления,
- вовлекать персонал в решение корпоративных задач и поддерживать чувство ответственности за экономический успех организации.

Вопросы:

1. Как вы полагаете, все ли основные направления деятельности кадрового менеджмента здесь обозначены или что-то упущено? Последнее конкретизировать.
2. На какие особенности и обстоятельства следует делать упор в управлении кадровым потенциалом компании применительно к отечественной практике?

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации		
Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации		
1	Экзаменационный билет № 1. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, УК-3 3-2,
2	Экзаменационный билет № 2. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, 3-3
3	Экзаменационный билет № 3. Вопрос № 1	УК-3 У-1, ПК-2 3-2
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации		
Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации		
4	Экзаменационный билет № 4. Вопрос № 1	ПК-2 У-2, УК-3 У-3, 3-1
5	Экзаменационный билет № 5. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, У-3, УК-3 3-2, У-3
6	Экзаменационный билет № 6. Вопрос № 1	УК-3 3-2, У-2, У-3
7	Экзаменационный билет № 7. Вопрос № 1	ПК-2 У-1, 3-1, УК-3 3-2, У-2, У-3
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации		
Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом		
1	Экзаменационный билет № 8. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, УК-3 3-1, 3-2, 3-3
2	Экзаменационный билет № 9. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, 3-3
3	Экзаменационный билет № 10. Вопрос № 1	УК-3 У-1, ПК-2 3-2
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации		
Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации		
4	Экзаменационный билет № 11. Вопрос № 1	ПК-2 У-2, УК-3 У-3, 3-1
5	Экзаменационный билет № 12. Вопрос № 1	УК-3 3-2, У-3,

		ПК-2 3-1, У-1, У-2, У-3
6	Экзаменационный билет № 13. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, УК-3 3-2,
Раздел 2. Управление кадровым потенциалом организации		
Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации		
1	Экзаменационный билет № 14. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, УК-3 3-2,
2	Экзаменационный билет № 15. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, 3-3
3	Экзаменационный билет № 16. Вопрос № 1	УК-3 У-1, ПК-2 3-2
Раздел 2. Управление кадровым потенциалом организации		
Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации		
4	Экзаменационный билет № 17. Вопрос № 1	ПК-2 У-2, УК-3 У-3, 3-1
5	Экзаменационный билет № 18. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, У-3, УК-3 3-2, У-3
6	Экзаменационный билет № 19. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, УК-3 3-2
7	Экзаменационный билет № 20. Вопрос № 1	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, 3-3
Раздел 2. Управление кадровым потенциалом организации		
Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации		
1	Экзаменационный билет № 1. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, УК-3 3-2
2	Экзаменационный билет № 2. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, В-3
3	Экзаменационный билет № 3. Вопрос № 2	УК-3 У-1, ПК-2 3-2
4	Экзаменационный билет № 4. Вопрос № 2	ПК-2 У-2, УК-3 У-3, 3-1
5	Экзаменационный билет № 5. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, У-3, УК-3 3-2, У-3
6	Экзаменационный билет № 6. Вопрос № 2	УК-3 3-2, У-2, У-3
Раздел 3. Формы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации		
Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации		
1	Экзаменационный билет № 7. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, УК-3 3-2
2	Экзаменационный билет № 8. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, В-3
3	Экзаменационный билет № 9. Вопрос № 2	УК-3 У-1, ПК-2 3-2
Раздел 3. Формы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации		
Тема 3.2. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации		
4	Экзаменационный билет № 10. Вопрос № 2	ПК-2 У-2, УК-3 У-3, 3-1
5	Экзаменационный билет № 11. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, У-3, УК-3 3-2, У-3
6	Экзаменационный билет № 12. Вопрос № 2	УК-3 3-2, У-2, У-3
Раздел 3. Формы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации		
Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации		
1	Экзаменационный билет № 13. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, УК-3 3-2
2	Экзаменационный билет № 14. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, В-3
3	Экзаменационный билет № 15. Вопрос № 2	УК-3 У-1

4	Экзаменационный билет № 16. Вопрос № 2	ПК-2 У-2, УК-3 У-3, 3-1
5	Экзаменационный билет № 17. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, У-3, УК-3 3-2, У-3
Раздел 4. Оценка формирования кадрового потенциала организации		
Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации		
1	Экзаменационный билет № 18. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, УК-3 3-2
2	Экзаменационный билет № 19. Вопрос № 2	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, В-3
3	Экзаменационный билет № 20. Вопрос № 2	УК-3 У-1, ПК-2 3-2
4	Экзаменационный билет № 1. Вопрос № 3	ПК-2 У-2, УК-3 У-3, 3-1
5	Экзаменационный билет № 2. Вопрос № 3	ПК-2 3-1, У-3, УК-3 3-2, У-3
6	Экзаменационный билет № 3. Вопрос № 3	УК-3 3-2, У-2, У-3
Раздел 4. Оценка формирования кадрового потенциала организации		
Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия		
1	Экзаменационный билет № 4. Вопрос № 3	ПК-2 3-1, УК-3 3-2
2	Экзаменационный билет № 5. Вопрос № 3	ПК-2 3-1, 3-3, УК-3 3-2, В-3
3	Экзаменационный билет № 6. Вопрос № 3	УК-3 У-1, ПК-2 3-2
4	Экзаменационный билет № 7. Вопрос № 3	ПК-2 У-2, УК-3 У-3, 3-1
5	Экзаменационный билет № 8. Вопрос № 3	ПК-2 3-1, У-3, УК-3 3-2, У-3
6	Экзаменационный билет № 9. Вопрос № 3	УК-3 3-2, У-2, У-3
7	Экзаменационный билет № 10. Вопрос № 3	УК-3 3-2, У-2, У-3

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом;
2. Объективные основы управления кадровым потенциалом;
3. Принципы (правила) управления персоналом: научности, плановости, комплексности, системности;
4. Система методов управления кадровым потенциалом;
5. Опыт зарубежных стран по применению эффективных методов управления людьми;
6. Тенденции развития системы методов управления персоналом в инновационной экономике;
7. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике;
8. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации;
9. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации;
10. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов;
11. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организацией;
12. Основные понятия теории целеполагания системы управления организацией;
13. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия;
14. Эталонные модели кадрового потенциала организации;
15. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам;

16. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации;
17. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия;
18. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
19. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования;
20. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией;
21. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления;
22. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления;
23. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом.
24. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале;
25. Потребность в кадровом потенциале по категориям;
26. Дополнительные потребности в кадровом потенциале;
27. Обеспеченность кадровым потенциалом организации. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом;
28. Объективные основы управления кадровым потенциалом;
29. Принципы (правила) управления персоналом: научности, плановости, комплексности, системности;
30. Система методов управления кадровым потенциалом;
31. Опыт зарубежных стран по применению эффективных методов управления людьми;
32. Тенденции развития системы методов управления персоналом в инновационной экономике;
33. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике;
34. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации;
35. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации;
36. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов;
37. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организаций;
38. Основные понятия теории целеполагания системы управления организацией;
39. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия;
40. Эталонные модели кадрового потенциала организации;
41. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам;
42. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации;
43. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия;
44. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
45. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования;
46. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией;
47. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления;
48. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления;
49. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом.

- 50. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале;
- 51. Потребность в кадровом потенциале по категориям;
- 52. Дополнительные потребности в кадровом потенциале;
- 53. Обеспеченность кадровым потенциалом организации.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Кафедра управления персоналом и экономики труда
Учебная дисциплина «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»
Курс 1 Семестр 2 Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом
2. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике
3. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия

Экзаменатор: _____ А.М. Стадник

Утверждено на заседании кафедры «26» августа 2021 г. (протокол № 1 от «26» 08. 2021 г.)

Зав.кафедрой: _____ А.М. Стадник

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Кафедра управления персоналом и экономики труда
Учебная дисциплина «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»
Курс 1 Семестр 2 Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №2

Теоретические вопросы.

1. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации
2. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам
3. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования

Экзаменатор: _____ А.М. Стадник

Утверждено на заседании кафедры «26» августа 2021 г. (протокол № 1 от «26» 08. 2021 г.)

Зав.кафедрой: _____ А.М. Стадник

РЕЦЕНЗИЯ
на ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.04 «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом
организации»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Составитель: Стадник А.М, доцент

Кафедра: управления персоналом и экономики труда

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (далее – ФОС) дисциплины Б1.В.04 «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» разработан в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (квалификация «магистр»), утвержденным Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики от 04.05.2020 г. № 57-НП; Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958).

ФОС дисциплины содержит паспорт фонда оценочных средств, описание процедуры текущего контроля и описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля, требования которого предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения дисциплины.

Паспорт ФОС имеет содержательные связи общих и профессиональных компетенций с их компонентами (знаниями, умениями, элементами практического опыта) в контексте требований к результатам подготовки по программе дисциплины Б1.В.04 «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации».

Объем комплекта оценочных средств соответствует учебному плану подготовки. По качеству комплект оценочных средств в целом обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания с различными целями, даёт возможность определить соответствие обучающихся конкретной квалификационной характеристике.

Структура комплекта оценочных средств соответствует современным требованиям. Содержание каждого его элемента разработано с достаточной степенью полноты содержания и логической завершённости.

ФОС представлен отдельным элементом УМКД, имеет логически завершённую структуру, включает в себя перечень оценочных средств, необходимых для обеспечения текущего контроля уровня подготовки обучающихся по дисциплине Б1.В.04 «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации».

Оценочные средства дисциплины представлены в фонде в виде перечня вопросов для самоподготовки к опросу, тестовых заданий для текущего контроля, практических заданий для проверки уровня сформированности компетенции по разделам дисциплины. Фондом оценочных средств предусмотрен комплект оценочных средств для промежуточной аттестации,

что является достаточным для проведения эффективного текущего контроля и успешного освоения дисциплины обучающимися.

Таким образом, ФОС дисциплины Б1.В.04 «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» соответствует всем требованиям, установленным в «Порядке организации внутренней системы оценивания качества образования в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент

26.08.2021г.



Л.С.Ляхова