

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лидия Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

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

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.03.02

**"Проектирование моделей управления персоналом
организации"**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Квалификация **БАКАЛАВР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составители:
канд. экон. наук, доцент

Ю.Г. Баранник

Рецензент:
канд. экон. наук, доцент

Л.С. Ляхова

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Проектирование моделей управления персоналом организации" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

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

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:
канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.

(подпись)

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, 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 канд. гос. упр., доцент, 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 канд. гос. упр., доцент, 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 канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Целью изучения дисциплины «Проектирование моделей управления персоналом» является формирование у обучающихся системы современных базовых знаний по теории формирования моделей управления персоналом, умений, навыков и компетенций, необходимых в ходе управления персоналом на предприятиях и организациях.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1. Овладение понятийным аппаратом, описывающим принципы формирования модели управления персоналом;	
2. Усвоение направлений взаимодействия различных факторов, оказывающих влияние на формирование модели управления персоналом;	
3. Ознакомление с содержанием различных моделей управления персоналом;	
4. Формирование собственного мнения об эффективности той или иной модели управления персоналом и возможности её использования на действующих предприятиях	
<i>1.3.2. Дисциплина "Проектирование моделей управления персоналом организации" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>УК-2.11: Знает специфику управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях.</i>	
Знать:	
Уровень 1	сущность кризиса
Уровень 2	отражение кризиса на персонале
Уровень 3	особенности управления персоналом в кризисных ситуациях
Уметь:	
Уровень 1	управлять персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях
Уровень 2	определять круг задач в рамках поставленной цели
Уровень 3	выбирать оптимальные способы решения управления персоналом в кризисных ситуациях
Владеть:	
Уровень 1	знаниями специфики управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях.
Уровень 2	оптимальными способами решения задач в нестандартных кризисных ситуациях
Уровень 3	спецификой управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>УК-2.12: Анализирует нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом, выявляет факторы, влияющие на эффективность кадровых решений, разрабатывает программы по выходу из кризиса, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</i>	
Знать:	
Уровень 1	нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом
Уровень 2	факторы, влияющие на эффективность кадровых решений
Уровень 3	программы по выходу из кризиса
Уметь:	
Уровень 1	анализировать нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом
Уровень 2	выявлять факторы, влияющие на эффективность кадровых решений
Уровень 3	разрабатывать программы по выходу из кризиса
Владеть:	
Уровень 1	анализом нестандартных кризисных ситуаций в управлении персоналом
Уровень 2	методами выявления факторов, влияющие на эффективность кадровых решений
Уровень 3	способами разработки программ по выходу из кризиса, исходя из действующих правовых норм

	имеющихся ресурсов и ограничений
В результате освоения дисциплины "Проектирование моделей управления персоналом организации"	
3.1 Знать:	
	сущность кризиса
	особенности управления персоналом в кризисных ситуациях
	факторы, влияющие на эффективность кадровых решений
3.2 Уметь:	
	управлять персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях
	анализировать нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом
	разрабатывать программы по выходу из кризиса
3.3 Владеть:	
	специфики управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях
	решения задач в нестандартных кризисных ситуациях
	выявления факторов, влияющие на эффективность кадровых решений
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 "Проектирование моделей управления персоналом организации" видом промежуточной аттестации является Зачет	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Проектирование моделей управления персоналом организации" составляет 3 зачётные единицы, 108 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. Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом						
Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом /Лек/	6	2			0	
Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом /Сем зан/	6	2			0	
Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом /Ср/	6	8			0	

Тема 1.2 Основные принципы управления персоналом за рубежом /Лек/	6	2			0	
Тема 1.2 Основные принципы управления персоналом за рубежом /Сем зан/	6	2			0	
Тема 1.2 Основные принципы управления персоналом за рубежом /Ср/	6	8			0	
Тема 1.3.Специфика управления в американских компаниях /Лек/	6	2			0	
Тема 1.3.Специфика управления в американских компаниях /Сем зан/	6	2			0	
Тема 1.3.Специфика управления в американских компаниях /Ср/	6	8			0	
Раздел 2. Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом						
Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления /Лек/	6	2			0	
Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления /Сем зан/	6	2			0	
Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления /Ср/	6	8			0	
Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами /Лек/	6	2			0	
Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами /Сем зан/	6	2			0	

Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами /Ср/	6	8			0	
Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом /Лек/	6	2			0	
Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом /Сем зан/	6	2			0	
Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом /Ср/	6	8			0	
Раздел 3. Раздел 3. Проектирование моделей управления персоналом						
Тема 3.1 Развитие традиционного менеджмента европейских стран /Лек/	6	2			0	
Тема 3.1 Развитие традиционного менеджмента европейских стран /Сем зан/	6	2			0	
Тема 3.1 Развитие традиционного менеджмента европейских стран /Ср/	6	8			0	
Тема 3.2 Развитие российской национальной модели менеджмента /Лек/	6	2			0	
Тема 3.2 Развитие российской национальной модели менеджмента /Сем зан/	6	2			0	
Тема 3.2 Развитие российской национальной модели менеджмента /Ср/	6	8			0	
Тема 3.3 Многообразие управленческих культур	6	2			0	

/Лек/						
Тема 3.3 Многообразие управленческих культур /Сем зан/	6	2			0	
Тема 3.3 Многообразие управленческих культур /Ср/	6	6			0	
/Конс/	6	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины 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 с обучающимися, 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.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, 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

4.3. Перечень программного обеспечения

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

Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.

Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.

Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение: Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»; ПО «Microsoft Office 2010»; Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»; ПО «Антивирус Касперского».

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Официальный сайт Государственной Думы РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-sovet.su/>

Главбух РФ: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://gb-dnr.com/>

Государственная информационная система нормативных правовых актов РФ: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/>

РФ консалтинг: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://dnr-consulting.com/>

Законодательство РФ. Отчетность, формы и бланки: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://da-info.pro/documents/nalogi-i-hozajstvennaa-deatelnost>

TAX CONSULT. Бухгалтерия Донецк: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.taxconsult.pro>

Бухгалтер 911: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://buhgalter911.com/>

Все о бухгалтерском учёте: профессиональная газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vobu.com.ua>

Дебет-кредит: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dtk.com.ua/>

Международный бухгалтерский учёт: научный журнал [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-buhgalterskiy-uchet><http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-eLIBRARY.RU> [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

Методология бухгалтерского учёта от Риммы Грачёвой: авторский сайт [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://buhlabaz.ru/>

Портал дистанционного обучения ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>

Сборник научных работ ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dsum2.esrae.ru/>

Учебно-методические материалы ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unilib.dsum.internal/>.

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;
- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами

подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNU LGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNU GPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNU GPL), 1С ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Сfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Изучение американской модели менеджмента.
2. Американская модель на рубеже XIX – XX веков.
3. Классическая школа в американской теории управления.
4. Успех фирмы.
5. Рациональная организация производства
6. Американская фирма и рабочие
7. Черты поведения в американских компаниях.
8. Главная цель в американских компаниях.
9. Состав американской делегации на переговорах.
10. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза.
11. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
12. Стили менеджмента и типы культуры.
13. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.
14. Современные методы управления в Японии.
15. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельностью.
16. Руководящий принцип японского менеджмента работа, есть групповая деятельность.
17. Особенность японского управления
18. Разница между американским и японским управлением.
19. Служащие и корпорация.
20. Поведение работника в организации.
21. Система управленческого контроля.
22. Система управления качеством.
23. Историческое формирование российского менталитета.
24. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров.
25. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта.
26. Перспективы развития современного российского менеджмента.
27. Историческое формирование многообразия деловых культур.
28. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.
29. Комплексная система мотивации труда
30. Значение культуры и поведения в иерархическом управлении

5.2. Темы письменных работ

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. Значение и содержание подготовки менеджера современного уровня.
2. Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.
3. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.
4. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности, как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
5. Степень использования объективных и общих взглядов на менеджмент в различных школах.
6. Общие черты и различия в подготовке менеджеров в США, Японии и Евросоюзе.
7. Основная направленность в подготовке менеджеров для работы в крупных (национальных и межнациональных) компаниях и малом бизнесе.
8. Взгляды на подготовку менеджеров для различных иерархических уровней в основных школах менеджмента (США, Япония, Европа, Россия).
9. Содержание и сравнительный анализ моделей развития бизнес-деятельности на основе национальной культуры («Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня»).
10. Характерные особенности корпоративной культуры организации и ее зависимость от специфики общественных отношений в бизнес-среде (модели построения общественных отношений).
11. Содержание подготовки менеджеров конкретной организации в зависимости от воздействия внешней среды (специфика бизнеса, размер организации и др.).

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. Принципы организации производства в Японии.
2. Японская система «корбан»
3. Роль пожизненного найма в японской концепции управления персоналом.
4. Коллективизм в японской философии менеджмента.
5. Организационная структура управления в японских корпорациях.
6. Управленческие решения, стиль и концепция управления.
7. Особенности мотивации в управлении японскими корпорациями.
8. Перечень и характерные основы, определяющие специфику национальной школы менеджмента.
9. Японский менталитет.
10. Корпоративная культура организации (компании), как следствие национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.
11. Возможности использования японского принципа в России.

Раздел 3. Проектирование моделей управления персоналом

1. Эволюция систем управления.
2. Методы формирования системного мышления у менеджеров.
3. Методология системного анализа в управлении.
4. Модель как способ формализации изучаемой системы.
5. Классификация моделей систем управления.
6. История развития автоматизированных систем управления персоналом.
7. Опыт автоматизации процессов управления персоналом.
8. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных разработок систем управления персоналом.
9. Перспективные задачи в сфере автоматизации процессов управления персоналом.
10. Модели работников и факторы влияния на их поведение.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Проектирование моделей управления персоналом организации" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Проектирование моделей управления персоналом организации" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

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:

2. Контрольное задание
4. Доклад сообщение
5. Устный ответ

Описание основных форм работы на семинаре:

Коллоквиум - беседа, имеющая целью доказать что либо. Проводится на определенную тему.

Контрольное задание - формой проверки оценивания знаний полученных ранее при изучении темы. Проводится как в устной так и письменной форме в виде ответов на вопросы.

Расчетная работа - это самостоятельно выполненное расчетное исследование той или иной проблемы, которое соответствует расчетным принципам, имеет определенную структуру, содержит результаты собственного поиска, собственные выводы. Проводится по определенной теме.

Доклад 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.

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).

Тесты - система формализованных заданий, по результатам выполнения которых можно судить об уровне развития определённых качеств испытуемого, а также о его знаниях, умениях и навыках. Проводится по определенной теме или по итогу изучения раздела.

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 ФГБОУ ВО «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). Зачет проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы зачета.

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

1. Устный ответ.
2. Доклад, сообщение.
3. Обсуждение ответов
4. Контрольное задание
5. Ответы на тесты

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 «Проектирование моделей управления персоналом»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная / заочная

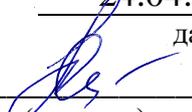
Фонд оценочных средств дисциплины «Проектирование моделей управления персоналом» для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной / заочной форм обучения

Автор,
разработчик: доцент, канд.эконом.наук, доцент Ю.Г.Баранник
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой


(подпись)

А.М. Стадник
(инициалы, фамилия)

**РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Проектирование моделей управления
персоналом»**

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.ДВ.03
Формы контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет)
Показатели	Очная/заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	6
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная работа:	36
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Самостоятельная работа	70
Консультация	2
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.11: Знает специфику управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях.	Знать:	
		- сущность кризиса	УК-2 11. 3-1
		- отражение кризиса на персонал	УК-2 11. 3-2
		- особенности управления персоналом в кризисных ситуациях	УК-2 11. 3-3
		Уметь:	
		- управлять персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях	УК-2.11. У-1
		- определять круг задач в рамках поставленной цели	УК-2.11 У-2
		- выбирать оптимальные способы решения управления персоналом в кризисных ситуациях	УК-2.11. У-3
		Владеть:	
		- знаниями специфики управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях.	УК-2.11. В-1
- оптимальными способами решения задач в нестандартных кризисных ситуациях	УК-2.11. В-2		
- спецификой управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях	УК-2.11 В-3		
УК-2.12: Анализирует нестандартные кризисные ситуации		Знать:	
		- нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом	УК-2.12. 3-1

<p>в управлении персоналом, выявляет факторы, влияющие на эффективность кадровых решений, разрабатывает программы по выходу из кризиса, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>- факторы, влияющие на эффективность кадровых решений</p> <p>- программы по выходу из кризиса</p>	<p>УК-2.12. 3-2</p> <p>УК-2.12. 3-3</p>
	<p>Уметь:</p>	
	<p>- анализировать нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом</p>	<p>УК-2.12. У-1</p>
	<p>- выявлять факторы, влияющие на эффективность кадровых решений</p>	<p>УК-2.12. У-2</p>
	<p>- разрабатывать программы по выходу из кризиса</p>	<p>УК-2.12. У-3</p>
	<p>Владеть:</p>	
	<p>- анализом нестандартных кризисных ситуаций в управлении персоналом</p>	<p>УК-2.12. В-1</p>
	<p>- методами выявления факторов, влияющие на эффективность кадровых решений</p>	<p>УК-2.12. В-2</p>
	<p>- способами разработки программ по выходу из кризиса, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.12. В-3</p>

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом				
1	Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом	6	УК-2 11. 3-1 УК-2.12. 3-1	Устный опрос, доклад (сообщение)

2	Тема 1.2 Основные принципы управления персоналом за рубежом	6	УК-2.12. 3-1 УК-2.11 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3.Специфика управления в американских компаниях	6	УК-2.12. 3-1 УК-2.11 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом				
5	Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления	6	УК-2.12. 3-1 УК-2.11 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами	6	УК-2.12. В-1 УК-2.12. 3-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом	6	УК-2.12. В-1 УК-2.12. 3-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Проектирование моделей управления персоналом				
	Тема 3.1 Развитие традиционного менеджмента европейских стран.	6	УК-2.12. У-1 УК-2.11 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 3.2 Развитие российской национальной модели менеджмента	6	УК-2.12. У-1 УК-2.11 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 3.3 Многообразие управленческих культур	6	УК-2.12. В-2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

**РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«Проектирование моделей управления персоналом»**

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 видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	ЛЗ	ПЗ / СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	ТЗ*	РЗ*				
Р-1								
Р.1.Т.1.1	1	1	1	3	6	9	3	3
Р.1.Т.1.2	1	1	1	3	6			
Р.1.Т.1.3	1	1	1	3	6			
Р-2								
Р.2.Т.2.1	1	1	1	3	6	9	3	3
Р.2.Т.2.2	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.3	1	1	1	3	6			
Р-3								
Р.3.Т.1	1	1	1	3	6	10	3	3
Р.3.Т.2	1	1	1	3	6			
Р.3.Т.3	1	1	1	3	6			
Итого: 100б	9	9	9	27	54	28	9	9

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

* другие с виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы вначале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

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

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

Оценка «хорошо»– ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «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.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом		
1	Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом	1. Основные теоретические положения формирования модели управления персоналом. 2. Модель управления персоналом в период адаптации сотрудников. 3. Эффективность системы управления организации и персонала.
2	Тема 1.2. Основные принципы управления персоналом за рубежом	1. Сравнение управления персоналом за рубежом 2. Европейская модель управления персоналом 3. Американская модель управления персоналом 4. Японская модель управления персоналом
3	Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях	1. Черты поведения в американских компаниях. 2. Главная цель в американских компаниях. 3. Состав американской делегации на переговорах.
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом		
4	Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления	1. Современные методы управления. 2. Влиянием американской оккупационной администрации 3. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.

5	Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Особенность японского управления 2. Японские корпорации 3. Как японские корпорации используют американскую технику управления кадрами. 4. Разница между американским и японским управлением.
6	Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поведение работника в организации. 2. Система управленческого контроля. 3. Система управления качеством.
Раздел 3. Проектирование моделей управления персоналом		
7	Тема 3.1 Развитие традиционного менеджмента европейских стран.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза. 2. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру. 3. Типы европейской организационной культуры по Тромпенаарсу. 4. Стили менеджмента и типы культуры. 5. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран
8	Тема 3.2 Развитие российской национальной модели менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> 1. Историческое формирование российского менталитета. 2. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров. 3. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта. 4. Перспективы развития современного российского менеджмента..
9	Тема 3.3 Многообразие управленческих культур	<ol style="list-style-type: none"> 1. Историческое формирование многообразия деловых культур. 2. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Модели управления персоналом».

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. В американском обществе основополагающими принципами рыночной экономики не считаются

- А- свобода предпринимательства.
- Б- приоритет частной собственности.
- В- коллективная ответственность
- Г- демократическое общества.

2. К Американской модели США шли с момента провозглашения независимости.

- А-1776г.
- Б-1789г.
- В-1917г.
- Г-1871г.

3. Где не применяется Американская модель

- А-в корпорациях Великобритании,
- Б-в корпорациях Австралии,
- В-в корпорациях Новой Зеландии,
- Г-в корпорациях Германии.

4. Треугольник корпоративного управления это:

- А- это менеджеры, директор, акционеры.
- Б- это управляющий, менеджер, персонал.
- В- это директор, менеджер, персонал.
- Г- это топ менеджер, акционеры, штат сотрудников управления.

5. Американский менеджмент впитал в себя основы классической школы, основателем которой является.

- А- Фредерик Тейлор.
- Б- Питер Друкер.
- В- Анри Файоль.
- Г- Генри Форд.

6. Что не входит в успех американской модели управления.

- А- рациональная организация производства.
- Б- постоянный рост производительности труда.
- В- эффективное использование ресурсов.
- Г- эффективное сотрудничество с Государством

7. Американская фирма функционирует в социальной атмосфере.

- А- проповедующей дискриминацию.
- Б- проповедующей равноправие.
- В- проповедующей принуждение.
- Г- проповедующей согласование решений.

8. Для американской модели менеджмента характерна модель управления.

- А- горизонтальная.
- Б- вертикально горизонтальная.
- В- иерархическая.
- Г- функциональная.

9. Важнейшей составной частью плановой работы корпорации является:

- А- совершенствование кадровой политики.
- Б- освоение территорий.
- В- укрепление рынка.
- Г- стратегическое планирование.

10. Черты поведения не применяемые в Американской модели:

- А- решают вопросы все сразу.
- Б- бизнесмены действуют прямолинейно.
- В- прибегают к натиску, приказу в процессе согласования решений.
- Г- не делают долгих отступлений, а сразу переходят к самой сути вопроса.

11. Что не является главной целью Американской модели:

- А- всесторонняя договоренность.
- Б- соблюдение всех законов.
- В- соблюдение нормативных актов, положений.
- Г- выгода и согласие между партнерами.

12. Что не относится к партисипативному управлению.

- А- участие рабочих в управлении трудом и качеством продукции на уровне цеха;
- Б- создание стратегических советов рабочих групп;
- В- разработка систем участия в прибыли;
- Г- привлечение представителей рабочих в советы директоров корпораций.

13. К недостаткам Американской системы управления не относится:

- А- трудности при внедрении новых методов управления.
- Б- слишком большие объемы инструкций, которые нужно соблюдать.
- В- предпочтение узким специалистам.
- Г- ориентация на получение стабильного дохода.

14. При выборе сотрудника особое внимание не уделяют:

- А- уровню практического опыта.
- Б- конкурентоспособности.
- В- умению приспосабливаться.

Г- умение работать в коллективе.

15. К дополнительной оплате труда в Американской модели управления относятся:

А- специальные премии менеджерам, наличие которых не зависит от их успехов на работе.

Б- если оплата труда не повышается, сотрудник получает премии, которые зависят от величины прибыли.

В- доплачивают сотрудникам если не болеет в течении года.

Г- если оплата без часовых ставок, работник получает дополнительную оплату в качестве компенсации.

Ответы 1-В, 2-А, 3-Г, 4-А, 5-В, 6-Г, 7-Б, 8-В, 9-Г, 10-А, 11-Г, 12-Б, 13-Г, 14-В, 15-В.

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. Основные принципы японской модели вложения в человеческий капитал.

А- обучение конкретным навыкам

Б- обучение за счет профсоюзов

В- индивидуальное обучение

Г- крупные вложения в обучение

2. Предметом управления японской модели являются:

А- организация предприятия.

Б- трудовые ресурсы.

В- управленческий состав фирмы.

Г- технология производства продукции.

3. Преимущества японской модели управления:

А- гарантия занятости и стабильности.

Б- высокая оплата труда.

В- регулярные премиальные.

Г- социальные гарантии

4. Цель японской модели управления персоналом:

А- получение максимальной выгоды с наименьшими затратами.

Б- своевременное обеспечение выполнения заказов смежников

В- повышение эффективности работы с помощью повышения производительности труда

Г- сохранение постоянного состава персонала.

5. Японской модели управления персоналом характерно следующее продвижение карьеры:

А- быстрое карьерное продвижение

Б- постепенное карьерное продвижение

В- карьерное продвижение согласно этапам повышения квалификации

Г- согласно накопленного пакета акций

6. Процесс принятия решений на японских предприятиях осуществляется как:

- А- особая система группового принятия решений и коллективная ответственность
- Б- индивидуальным образом и индивидуальной ответственностью
- В- на собрании акционеров большинством голосов
- Г- распоряжением директора.

7. Общение руководства и подчинённых происходит как

- А- формальные контакты руководства и подчинённых
- Б- по запросу директора
- В- во время профсоюзных собраний
- Г- неформальные контакты руководства и подчинённых

8. Преобладающий тип решений японских корпораций:

- А- консенсус или компромисс
- Б- единолично-консультативный или компромисс
- В- единоличный или единолично-консультативный
- Г- решение общим собранием акционеров

9. Структура управления:

- А- строго определенная
- Б- функциональная
- В- ступенчатая
- Г- нестандартная, гибкая

10. Управление качеством контролируется:

- А- сотрудниками ОТК
- Б- кружками качества
- В- представителями смежников
- Г- народными контролёрами

11. Отношение к работе:

- А- главное-реализация заданий
- Б- главное-удовлетворение работой
- В- главное- выполнение обязанностей
- Г- желание продвигаться по служебной лестнице

12. Критерий оценки труда:

- А- оплата труда по индивидуальным достижениям
- Б- оплата труда по итогам реализации продукции
- В- оплата труда по показателям работы группы, службы, стажу
- Г- оплата труда по договору.

13. Делегирование власти:

- А- в редких случаях

- Б- распространено
- В- выборочное
- Г- ситуативное

14. Управление заключено в направлении специализации:

- А- отсутствие узкой специализации
- Б- специализация деятельности
- В- подготовка узких специалистов
- Г- специализация согласно стажа работы

15. Финансовая политика:

- А- администрация фирмы перераспределяет прибыль между отделами
- Б- прибыль распределяется согласно установленным норматива организации
- В- прибыль используется предприятием
- Г- часть прибыли отделения используется самостоятельно.

Ответы: 1-Г, 2-Б, 3-А, 4-В, 5-Б, 6-А, 7-Г, 8-А, 9-Г, 10-Б, 11-В, 12-В, 13-А, 14-А, 15-Г.

Раздел 3. Проектирование моделей управления персоналом

1. Что представляют собой методы моделирования?

- А. Средства оптимизации деятельности моделируемого объекта
- Б. Средства развития представлений о моделируемом объекте
- В. Алгоритмы исследования объекта.
- Г. Функции современного менеджера.

2. Что представляет собой проблема в системе управления?

- А. Противоречие, требующее разрешения.
- Б. Признак системы управления.
- В. Направление исследования системы управления.
- Г. Совокупность информации о состоянии системы управления.

3. Что является основным в системном подходе к исследованию?

- А. Тип мышления исследования.
- Б. Знание предмета исследования.
- В. Совокупность необходимой информации.
- Г. Целостность, взаимосвязи и взаимодействие элементов исследуемого объекта

4. Модели бывают (укажите неправильный ответ)

- А. Информационные
- Б. Концептуальные
- В. Математические
- Г. Исторические

5. В перечень уровней моделирования не входит

- А. Структурный

- Б.Логический
- В.Количественный
- Г.Результирующий

6. В объекты моделирования системы управления персоналом не входит

- А.Управление маркетингом персонала
- Б.Управление развитием персонала
- В.Управление технологической подготовкой
- Г.Управление социальным развитием организации

7. Системный подход позволил ...

- А.Исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней
- Б.Признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа
- В.Автоматизировать часть процессов управления
- Г.Широко использовать математические методы в управлении

8.Какой метод моделирования предполагает использование мнений экспертов?

- А. Метод наблюдения
- Б.Метод попарных сравнений
- В.Метод тестирования
- Г.Метод «Дерева» целей

9.Какой вариант ответа характеризует принцип разработки плана исследования:

- А.Непрерывность
- Б.Оригинальность
- В.Скрытность
- Г.Активность

10.Дайте определение организации исследования – это

- А.Порядок проведения исследования, основанный на распределении функций и ответственности, закрепленных в регламентах, нормативах и инструкциях
- Б.Порядок выполнения исследовательских работ с целью достижения результата
- В.Система выполнения исследовательских задач
- Г.Процедура проведения исследовательских работ

11.Дайте определение диагностики – это

- А.Обработка первичных документов
- Б.Обработка данных, позволяющая вносить изменения в работу
- В.Разработка и формирование задач
- Г.Необходимое условие не только создания СУ не только новых организаций ,но и реформируемых , реструктурируемых и совершенствуемых систем управления

12.Что относится к методам диагностики:

- А.Методы отображения полученных результатов

- Б.Методы анализа собранной информации
- В.Методы описания плана действий
- Г.Методы определения целей и задач ориентированные на результат

13. Что подразумевается под соотношением показателей результатов исследовательских работ и затрат ресурсов ,усилий на его достижения ?

- А. Экономический эффект
- Б.Эффективность исследования
- В.Эффективность объекта
- Г.Эффективность управленческого решения

2.3. Рекомендации по оцениванию эссе (докладов, сообщений, рефератов).

Максимальное количество баллов	Критерии
Отлично	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.
Хорошо	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.
Удовлетворительно	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.
Неудовлетворительно	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

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. Значение и содержание подготовки менеджера современного уровня.
2. Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.
3. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.
4. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности, как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
5. Степень использования объективных и общих взглядов на менеджмент в различных школах.
6. Общие черты и различия в подготовке менеджеров в США, Японии и Евросоюзе.
7. Основная направленность в подготовке менеджеров для работы в крупных (национальных и межнациональных) компаниях и малом бизнесе.
8. Взгляды на подготовку менеджеров для различных иерархических уровней в основных школах менеджмента (США, Япония, Европа, Россия).
9. Содержание и сравнительный анализ моделей развития бизнес-деятельности на основе национальной культуры («Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня»).
10. Характерные особенности корпоративной культуры организации и ее зависимость от специфики общественных отношений в бизнес-среде (модели построения общественных отношений).
11. Содержание подготовки менеджеров конкретной организации в зависимости от воздействия внешней среды (специфика бизнеса, размер организации и др.).

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. Принципы организации производства в Японии.
2. Японская система «корбан»
3. Роль пожизненного найма в японской концепции управления персоналом.
4. Коллективизм в японской философии менеджмента.
5. Организационная структура управления в японских корпорациях.
6. Управленческие решения, стиль и концепция управления.
7. Особенности мотивации в управлении японскими корпорациями.
8. Перечень и характерные основы, определяющие специфику национальной школы менеджмента.
9. Японский менталитет.
10. Корпоративная культура организации (компании), как следствие национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.
11. Возможности использования японского принципа в России.

Раздел 3. Проектирование моделей управления персоналом

1. Эволюция систем управления.
2. Методы формирования системного мышления у менеджеров.
3. Методология системного анализа в управлении.

4. Модель как способ формализации изучаемой системы.
5. Классификация моделей систем управления.
6. История развития автоматизированных систем управления персоналом.
7. Опыт автоматизации процессов управления персоналом.
8. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных разработок систем управления персоналом.
9. Перспективные задачи в сфере автоматизации процессов управления персоналом.
10. Модели работников и факторы влияния на их поведение.
11. Познавательные и прагматические модели в управлении.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Изучение американской модели менеджмента.
2. Американская модель на рубеже XIX – XX веков.
3. Классическая школа в американской теории управления.
4. Успех фирмы.
5. Рациональная организация производства
6. Американская фирма и рабочие
7. Черты поведения в американских компаниях.
8. Главная цель в американских компаниях.
9. Состав американской делегации на переговорах.
10. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза.
11. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
12. Стили менеджмента и типы культуры.
13. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.
14. Современные методы управления в Японии.
15. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.
16. Руководящий принцип японского менеджмента работа, есть групповая деятельность.
17. Особенность японского управления
18. Разница между американским и японским управлением.
19. Служащие и корпорация.
20. Поведение работника в организации.
21. Система управленческого контроля.
22. Система управления качеством.
23. Историческое формирование российского менталитета.
24. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров.
25. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта.
26. Перспективы развития современного российского менеджмента.
27. Историческое формирование многообразия деловых культур.
28. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.
29. Комплексная система мотивации труда
30. Значение религии и идеологий в управлении персоналом.

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.03.02 «Проектирование моделей управления персоналом организации»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Составитель: Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Проектирование моделей управления персоналом организации» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Проектирование моделей управления персоналом организации» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

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



Л.С. Ляхова