Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Байханов Исмаил Баутдинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.09.2022 16:02:12
Уникальный программный ключ:
442c337cd125e1d014f62698c9d8[illegible]

МИНИСТЕРСТВО ПРОВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА ЭКОНОМИК И УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

«УТВЕРЖДАЮ»
Зав.каф.: М.В.Абубакаров
_____
Протокол №1 от 26.08.2022г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ IT ПЕРСОНАЛОМ»

09.04.03 Прикладная информатика

Магистерская программа «Прикладная информатика в экономике»

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очная/заочная

2022 год приема

Грозный, 2022

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1.Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОП и изучается параллельно с такими дисциплинами, как:

1. Управление проектами.
2. Реинжиниринг бизнес-процессов.

1.2. Цель освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины: ознакомление магистрантам с основами теоретических знаний в области кадрового менеджмента, с целями, задачами, структурой и функциями служб по управлению персоналом, ролью руководителей в этой работе.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Показатели достижения компетенции
ПК-9 готовностью к повышению производительности труда и качества продукции, экономии ресурсов и безопасности;		**знать:** - Знать: организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества **уметь:** - применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы прогнозирования при оценке качества и эксплуатационного ресурса организационных систем **владеть:** - принципами и функциями менеджмента качества; методами и видами контроля качества.

1.4. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 З.Е. (144 академических часа)

	Кол-во академических часов	
	очно	**заочно**
4.1. Объем контактной работы обучающихся	**40**	**12**
4.1.1. аудиторная работа		
В том числе:		
Лекции	10	4
Практические занятия, семинары, в том числе практическая подготовка	30	8
4.1.2. внеаудиторная работа		
В том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
курсовое проектирование/работа		
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	68	92
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену	108/3	108/3

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1.Тематическое планирование дисциплины

№	**Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)**	Общая трудоемкость в акад.часах		**Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад.часах)**							
				Лекции		Практич. занятия		Лаб. занятия		Сам. работа	
		Очно	Заочн.	Очно	Заочн.	Очно	Заочн.	Очно	Заочн.	Очно	Заочн.
1.	Раздел 1. Персонал организации, как объект управления	27	27	2	2	8	2	X	X	17	23
2.	Раздел 2. Управление персоналом в условиях функционирования рынка труда	27	27	2	2	8	2	X	X	17	23
3.	Раздел 3. Кадровая политика организации	29	25	4		8	2	X	X	17	23
4.	Раздел 4. Организационные структуры в системе управления персоналом организации	25	25	2		6	2	X	X	17	23
	Курсовое проектирование/работа	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Подготовка к экзамену (зачету	36	9	X	X	X	X	X	X	X	X
	Итого	108	108	10	4	30	8	X	X	68	92

2.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины (дидактические единицы) *(для педагогических профилей наполняется с учетом ФГОС основного общего и среднего общего образования)*
1)	Раздел 1. Персонал организации, как объект управления	Персонал организации, как объект управления Сущность, содержание и принципы управления персоналом. Цели и задачи управления персоналом. Понятия «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «кадры» и «персонал».
2)	Раздел 2. Управление персоналом в условиях функционирования рынка труда	Управление персоналом в условиях функционирования рынка труда Стратегии управления персоналом на предприятии. Управление персоналом в американском менеджменте Управление персоналом в японском менеджменте.
3)	Раздел 3. Кадровая политика организации	Кадровая политика организации Понятие и принципы формирования кадровой политики. Кадровая политика: цель, требования, функции. Виды кадровой политики. Система оценки (аттестация) кадров. Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании. Управление рабочей группой. Кадровое планирование
4)	Раздел 4. Организационные структуры в системе управления персоналом организации	Организационные структуры в системе управления персоналом организации Формирование организационной структуры системы управления персоналом Связь системы управления персоналом с целями организации

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1)	Раздел 1. Персонал организации, как объект управления	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания. Написание научной статьи по теме.
2)	Раздел 2. Управление	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по

	персоналом в условиях функционирования рынка труда	теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания. Написание научной статьи по теме.
3)	Раздел 3. Кадровая политика организации	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания. Написание научной статьи по теме.
4)	Раздел 4. Организационные структуры в системе управления персоналом организации	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания. Написание научной статьи по теме.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.2.1. Основная и дополнительная литература

Виды литературы	**Автор, название литературы, город, издательство, год**	**Количество часов, обеспеченных указанной литературой**	**Количество обучающихся**	**Количество экземпляров в библиотеке университета**	**Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD,DVD)**	**Обеспеченность обучающихся литературой,**
1	2	3	4	5	6	7
	Основная литература					
1	1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].		5		ЭБС URL: https://urait.ru/bcode/488852	100%
2	2. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 498 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01594-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].		5		ЭБС URL: https://urait.ru/bcode/489846	100%

3	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].		5		ЭБС URL: https://urait.ru/bcode/488711	100%
	Дополнительная литература					
1	1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].		5		ЭБС URL: https://urait.ru/bcode/496849	100%
2	2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].		5	7	ЭБС URL: https://urait.ru/bcode/493785	25%
3	3. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].		5	10	ЭБС URL: https://urait.ru/bcode/493784	50%

3.2.2. Интернет-ресурсы

1. https://www.iprbookshop.ru Электронно-библиотечная система «IPR SMART».
2. https://urait.ru/ Образовательная платформа «Юрайт».
3. https://e.lanbook.com/ Электронно-библиотечная система «Лань».
4. https://icdlib.nspu.ru/ МЭБ (межвузовская электронная библиотека) НГПУ.
5. https://www.elibrary.ru/ Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU.
6. http://www.consultant.ru/ СПС «КонсультантПлюс».
7. http://window.edu.ru/catalog/ Единое окно доступа к образовательным ресурсам.
8. https://dic.academic.ru/ Словари и энциклопедии.
9. https://cyberleninka.ru/ Научная электронная библиотека «Киберленинка».
10. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Linguist/Index_Ling.php Книги по лингвистике и языкознанию в библиотеке Гумер.
11. http://www.gramota.ru/ Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ.
12. http://www.philology.ru/linguistics Русский филологический портал Philology.ru.

3.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая

материально-техническая база:

Помещения для осуществления образовательного процесса	Перечень основного оборудования (с указанием кол-ва посадочных мест)	Адрес (местоположение)
Аудитория для проведения лекционных занятий		
Лекционная аудитория – ауд. 5-09	Преподавательский стол- 1 шт., преподавательский стул- 2 шт, ученические компьютерные столы- 5 шт., стулья- 5 шт., интерактивная доска- 1 шт., проектор – 1, компьютер с выходом в Интернет-5.	Уч. корпус № 3 г. Грозный, ул. С.Кишиевой, 33.
Аудитории для проведения практических занятий, контроля успеваемости		
Компьютерный класс – ауд.3-03	Преподавательский стол- 2 шт., преподавательский стул-4 шт, компьютерные ученические столы- 19 шт.,19 ПК, Тип компьютера: ACPI компьютер на базе x86 ЦП: DualCore AMD Athlon II X2 245e, 2900 MHz (14.5 x 200) Материнская плата: Biostar N68S3B (1 PCI, 1 PCI-E x16, 2 DDR3 DIMM, Audio, Video, LAN) Монитор: LG L1918S [19" LCD] (1709130911) Видеоадаптер: NVIDIA GeForce 7025 / NVIDIA nForce 630a (Microsoft Corporation - WDDM) (32 МБ). Системная память: 2016 МБ (DDR3-1333 DDR3 SDRAM) Оперативная память: 2 ГБ Звуковой адаптер: VIA VT1708B 8-ch @ nVIDIA nForce 7025-630a (MCP68SE) - High Definition Audio Controller, интерактивная ученическая доска – 1 ед.	Уч. корпус № 3 г. Грозный, ул. С.Кишиевой, 33.
Аудитория для практических занятий – ауд. 5-09	Преподавательский стол- 1 шт., преподавательский стул- 2 шт, ученические компьютерные столы- 5 шт., стулья- 5 шт., интерактивная доска- 1 шт., проектор – 1, компьютер с выходом в Интернет-5.	Уч. корпус № 3 г. Грозный, ул. С.Кишиевой, 33.
Помещения для самостоятельной работы		
Читальный зал библиотеки ЧГПУ	Компьютеры с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду вуза. Мебель (столы ученические, стулья ученические) на 50 посадочных мест.	Электронный читальный зал. этаж 2 Библиотечно-компьютерный центр г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. Характеристика оценочных средств

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

№	Наименование		Оценочные средства

п/п	темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Раздел 1. Персонал организации, как объект управления	ПК-9 готовностью к повышению производительности труда и качества продукции, экономии ресурсов и безопасности;	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
2.	Раздел 2. Управление персоналом в условиях функционирования рынка труда	ПК-9 готовностью к повышению производительности труда и качества продукции, экономии ресурсов и безопасности;	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
3.	Раздел 3. Кадровая политика организации	ПК-9 готовностью к повышению производительности труда и качества продукции, экономии ресурсов и безопасности;	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
4.	Раздел 4. Организационные структуры в системе управления персоналом организации	ПК-9 готовностью к повышению производительности труда и качества продукции, экономии ресурсов и безопасности;	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
	Курсовая работа (проект)	X	X	X
	Учебная практика	X	X	X
	Производственная практика	X	X	X

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Наименование оценочного средства: *тест*

Примерный список вопросов для теста №1 по разделу «Персонал организации, как объект управления»

1. Под категорией "кадры организации" следует понимать:
а - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
б - трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;
2. Безработные - это:
а - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;
б - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;
в - лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года).
3. Что следует понимать под категорией "персонал"?
а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными

способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
б - совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.
4. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):
а - степень реализации организационной цели;
б - уровень эффективности труда;
в - материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.
5. Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько):
а - различия в уровне экономической эффективности труда;
б - различия в уровне социальной эффективности труда;
в - финансовое положение предприятия;
г - воля руководства предприятия.
6. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению (при необходимости указать несколько):
а - занятое население;
б - безработные;
в - трудоспособное население;
г - трудовые ресурсы;
д - ищущие работу;
е - граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.
7. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):
а - работающие по найму;
б - имеющие оплачиваемую работу (службу);
в - лица в местах лишения свободы;
г - самостоятельно обеспечивающие себя работой;
д - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;
8. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько):
а - работающие по найму;
б - имеющие оплачиваемую работу (службу);
в - лица в местах лишения свободы;
г - самостоятельно обеспечивающие себя работой;
9. Характеристиками "ядра" персонала являются (при необходимости указать несколько):
а - защищенность рабочего места от влияния рынка;
б - гарантия занятости на длительную перспективу;
в - неудобные дни и часы работы;
г - стопроцентная оплата больничных листов и отпусков,
д - негарантированное пенсионное обеспечение.

Примерный список вопросов для теста №2 по разделу «Управление персоналом в условиях функционирования рынка труда»

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности

(выбрать и указать только одну группу факторов):

а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;

б - политику по отношению к временным работающим;

в - уровень оплаты;

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а - разработка стратегии управления персоналом;

б - работа с кадровым резервом;

в - переподготовка и повышение квалификации работников;

г - планирование и контроль деловой карьеры;

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом 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.

8. Принцип комплексности подразумевает:
а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.
9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):
а - метод аналогий;
б - метод структуризации целей;
в - морфологический анализ.
10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:
а - метод аналогий;
б - метод творческих совещаний.

Примерный список вопросов для теста №3 по разделу «Кадровая политика организации»

1. Адаптация - это:
а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;
в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.
2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:
а - да;
б - нет.
3. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):
а - достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
б - использование испытательного срока для новичка;
в - регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
г - введение в должность.
4. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:
а - продвижение изнутри;
б - компенсационная политика;
в - использование международных кадров.
5. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:
а - самопроявившиеся кандидаты;
б - безработные;

в - неквалифицированные работники.

6. Краткая трудовая биография кандидата является:

а - профессиограмма;

б - карьерограмма;

в - анкетой сотрудника;

г - рекламным объявлением.

7. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:

а - да;

б - иногда;

в - нет.

8. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

а - психологические тесты;

б - проверка знаний;

в - проверка профессиональных навыков;

г - графические тесты.

9. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

а - психологические тесты;

б - проверка знаний;

в - проверка профессиональных навыков;

г - графический тест.

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

а - отбор кандидатов;

б - найм работника;

в - подбор кандидатов;

г - заключение контракта;

д - привлечение кандидатов.

Примерный список вопросов для теста №4 по разделу «Организационные структуры в системе управления персоналом организации»

1. 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.

2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

а - инструктаж;

б - ротация;

в - ученичество и наставничество;

г - лекция;

3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт

несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько:
а - инструктаж;
б - ротация;
в - ученичество и наставничество;
г - лекция;
д - разбор конкретных ситуаций;
е - деловые игры;
4. Карьера - это:
а - индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
б - повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
в - предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.
5. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:
а - неструктурированный, непланируемый;
б - планируемое развитие за пределами работы;
в - планируемое развитие на работе.
6. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):
а - обучение по договору учебным центром;
б - ротацию менеджеров;
в - делегирование полномочий подчиненному;
г - формирование резерва кадров на выдвижение.
7. 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:
а - резерв руководителей на выдвижение;
б - аттестационная комиссия;
в - кадровая служба.
8. Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:
а - да;
б - нет;
в - иногда.
9. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях:
а - да;
б - нет.
10. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:
а - горизонтального типа;
б - вертикального типа;
в - центростремительного типа.

Критерии оценивания тестирования

Уровень освоения	*Критерии*	*Баллы*

Максимальный уровень	*Выполнены правильно все задания теста (тест зачтен)*	*2*
Средний уровень	*Выполнено правильно больше половины заданий (тест зачтен)*	*1*
Минимальный уровень	*Выполнено правильно меньше половины заданий (тест не зачтен)*	*0*

4.2.2. Наименование оценочного средства

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №1 «Основы деловых коммуникаций»

1. Управление персоналом в системе менеджмента организации. Персонал как объект управления (специфика человеческих ресурсов).
2. Основные понятия учебной дисциплины «Управление персоналом». Принципы управления персоналом.
3. Эволюция концепций управления персоналом.
4. Понятие и структура системы управления персоналом (подсистема целей, кадровой стратегии и кадровой политики, функциональная подсистема, информационно-коммуникационная подсистема).
5. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
6. Понятие, цель и принципы кадрового планирования.
7. Виды и этапы кадрового планирования.
8. Методы кадрового планирования.
9. Найм персонала: сущность и содержание понятия. Стратегические подходы к организации привлечения персонала.
10. Принципы и этапы найма персонала.

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №2 «Этика деловых отношений»

1. Определение требований к кандидатам на вакансию. Источники привлечения кандидатов на вакансию.
2. Методы привлечения кандидатов на вакансию.
3. Отбор кандидатов на вакансию.
4. Управление процессом сокращения персонала: причины, этапы и стратегические подходы к сокращению персонала.
5. Понятие, цели, виды и этапы адаптации персонала.
6. Методы адаптации персонала, условия и критерии ее эффективности.
7. Основные формы организации труда персонала.

8. Традиционные нестандартные формы организации труда персонала.
9. Новые (постиндустриальные) нестандартные формы организации труда персонала.
10. Мотивация и факторы, определяющие трудовое поведение.

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №3 «Коммуникативная сторона делового взаимодействия»

1. Классические (традиционные) теории мотивации.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Прямые экономические методы стимулирования труда персонала.
5. Косвенные экономические методы стимулирования труда персонала.
6. Социально-психологические методы стимулирования труда персонала.
7. Понятие, цели, виды и механизмы координации работы сотрудников.
8. Понятие, цели, субъекты и виды контроля трудовой деятельности персонала.
9. Методы оценки персонала: управление по целям, управление результативностью.
10. Аттестация как метод оценки персонала. Метод групповой оценки личности (ГОЛ).

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №4 «Формы деловых коммуникаций»

1. Методы оценки персонала: ассесмент-центр, метод «360 градусов».
2. Методы оценки персонала: эталонный метод, балльно-рейтинговая оценка.
3. Оценка сотрудников по ключевым показателям эффективности (KPI).
4. Методы оценки персонала: матричный метод, метод парных сравнений, тестирование.
5. Методы оценки персонала: ролевые игры, анкетирование, наблюдение.
6. Методы оценки персонала: профессиональные задания, интервью, нетрадиционные методы оценки персонала.
7. Профессиональное развитие и обучение персонала: основные понятия и концепции.
8. Принципы и формы обучения персонала.
9. Методы обучения персонала.
10. Управление процессом дополнительного обучения персонала: планирование, организация, мотивация, контроль и оценка эффективности обучения.

Критерии оценки на один вопрос коллоквиумов 1-4

Сумма баллов	**Условие получения баллов**
5	Ответ на поставленный вопрос правильный, полный (исчерпывающий), в приведенных объяснениях не содержатся биологические ошибки.
4	Ответ на поставленный вопрос правильный и полный, но в некоторых объяснениях допущены не-точности.
3	Ответ на поставленный вопрос правильный, в приведенных объяснениях имеют место неточности.
2	Ответ на поставленный вопрос неполный, в приведенных объяснениях имеют место ошибки.
1	Ответ на поставленный вопрос неполный, в приведенных объяснениях имеют место существенные ошибки и неоднозначности.
0	Ответ на поставленный вопрос не содержит правильных положений, в объяснениях имеют место существенные ошибки. Ответ отсутствует.

Максимально возможная сумма баллов, выставляемая при оценке одного коллоквиума (сумма баллов за каждый показатель) – **10 баллов.**

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор (ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Зав.каф.ЭУО, к.э.н.,доцент _____ М.В. Абубакаров

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки __ _____ Т.А.Арсагериева

Приложение 1

Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление IT персоналом»
Направление подготовки: 09.04.03 Прикладная информатика
Магистерская программа «Прикладная информатика в экономике»
Форма обучения: очная и заочная
Год приема: 2022

1. **Характеристика оценочной процедуры:**
   Семестр – 1.
   Форма аттестации – зачет.

2. **Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

1.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине:

Примерный перечень контрольных теоретических вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию (1 семестр)

1. Управление персоналом в системе менеджмента организации. Персонал как объект управления (специфика человеческих ресурсов).
2. Основные понятия учебной дисциплины «Управление персоналом». Принципы управления персоналом.
3. Эволюция концепций управления персоналом.
4. Понятие и структура системы управления персоналом (подсистема целей, кадровой стратегии и кадровой политики, функциональная подсистема, информационно-коммуникационная подсистема).
5. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
6. Понятие, цель и принципы кадрового планирования.
7. Виды и этапы кадрового планирования.
8. Методы кадрового планирования.
9. Найм персонала: сущность и содержание понятия. Стратегические подходы к организации привлечения персонала.
10. Принципы и этапы найма персонала.
11. Определение требований к кандидатам на вакансию. Источники привлечения кандидатов на вакансию.
12. Методы привлечения кандидатов на вакансию.
13. Отбор кандидатов на вакансию.
14. Управление процессом сокращения персонала: причины, этапы и стратегические подходы к сокращению персонала.
15. Понятие, цели, виды и этапы адаптации персонала.
16. Методы адаптации персонала, условия и критерии ее эффективности.
17. Основные формы организации труда персонала.
18. Традиционные нестандартные формы организации труда персонала.

19. Новые (постиндустриальные) нестандартные формы организации труда персонала.
20. Мотивация и факторы, определяющие трудовое поведение.
21. Классические (традиционные) теории мотивации.
22. Содержательные теории мотивации.
23. Процессуальные теории мотивации.
24. Прямые экономические методы стимулирования труда персонала.
25. Косвенные экономические методы стимулирования труда персонала.
26. Социально-психологические методы стимулирования труда персонала.
27. Понятие, цели, виды и механизмы координации работы сотрудников.
28. Понятие, цели, субъекты и виды контроля трудовой деятельности персонала.
29. Методы оценки персонала: управление по целям, управление результативностью.
30. Аттестация как метод оценки персонала. Метод групповой оценки личности (ГОЛ).
31. Методы оценки персонала: ассесмент-центр, метод «360 градусов».
32. Методы оценки персонала: эталонный метод, балльно-рейтинговая оценка.
33. Оценка сотрудников по ключевым показателям эффективности (KPI).
34. Методы оценки персонала: матричный метод, метод парных сравнений, тестирование.
35. Методы оценки персонала: ролевые игры, анкетирование, наблюдение.
36. Методы оценки персонала: профессиональные задания, интервью, нетрадиционные методы оценки персонала.
37. Профессиональное развитие и обучение персонала: основные понятия и концепции.
38. Принципы и формы обучения персонала.
39. Методы обучения персонала.
40. Управление процессом дополнительного обучения персонала: планирование, организация, мотивация, контроль и оценка эффективности обучения.

1.2. **Структура экзаменационного билета (примерная):** *билеты на зачете не предусмотрены.*

2. Критерии и шкала оценивания устного ответа, обучающегося на экзамене (зачете)

Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:
1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Ответ на поставленный вопрос правильный, полный (исчерпывающий) с пояснениями и примерами.	**13-15**
2.	Ответ на поставленный вопрос правильный и полный, в формулировках имеют место неточности, не приведены пояснения и (или) примеры.	**10-12**
3	Ответ на поставленный вопрос не полный, в формулировках имеют место ошибки.	**7-9**
4.	Ответ на поставленный вопрос не полный, в формулировках имеют место существенные ошибки и неоднозначность.	**6 и менее**

Расчет итоговой рейтинговой оценки

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

3. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Критерии и шкала оценивания сформированности компетенций				
Код и наименование компетенции Код и наименование индикатора достижения компетенции	**«Отлично»**	**«Хорошо»**	**«Удовлетворительно»**	**Неудовлетворительно**
ПК-9 готовностью к повышению производительности труда и качества продукции, экономии ресурсов и безопасности;	Знает: - в полном объеме организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества Умеет: - свободно применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы прогнозирования при	Знает: организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества Умеет: - применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы прогнозирования при	Знает: - в основном организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества Умеет: - в основном применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы прогнозирования при оценке качества и эксплуатационного	Не знает: организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества Не умеет: применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы прогнозирования при оценке качества и

	оценке качества и эксплуатационного ресурса организационных систем Владеет: -свободно владеет принципами и функциями менеджмента качества; методами и видами контроля качества.	оценке качества и эксплуатационного ресурса организационных систем владеет: - принципами и функциями менеджмента качества; методами и видами контроля качества.	ресурса организационных систем Владеет: в основном принципами и функциями менеджмента качества; методами и видами контроля качества	эксплуатационного ресурса организационных систем Не владеет: в основном принципами и функциями менеджмента качества; методами и видами контроля качества

4. **Рейтинг-план изучения дисциплины:** магистратура не предусматривает формирования рейтинг-плана