

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 (И.Б.Дуракова)

17.04.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Теории управления человеческими ресурсами

1. Код и наименование направления подготовки/специальности:

38.04.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализация: Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике

3. Квалификация выпускника: магистр

4. Форма обучения: заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления персоналом

6. Составители программы: к.э.н., доцент кафедры управления персоналом Фомина Н.Н.

7. Рекомендована: НМС экономического факультета протокол № 8 от 17.04.2025 г.

8. Учебный год: 2025/2026

Триместры: 1, 2

Набор 2025

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для анализа работы с персоналом на различных этапах эволюции управления человеческими ресурсами в организации в форме проведения дискуссий и обсуждения их результатов.

Задачи учебной дисциплины:

- развитие представлений о подходах к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами на основе критического анализа различных источников информации;

- формирование умений организации и проведения дискуссий по эволюции теорий управления человеческими ресурсами;

- развитие навыков выступления и аргументации своей точки зрения с привлечением последователей и оппонентов.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2	Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	Знать: - особенности подходов к работе с людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами Уметь: -- выявлять особенности реализации функций управления персоналом в разрезе основных школ менеджмента Владеть: - навыками анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами
УК-2	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.4	Организует и руководит дискуссиями по заданной теме и обсуждением результатов работы команды с привлечением последователей и оппонентов разработанным идеям	Знать: - специфику концепции управления человеческими ресурсами, её отличие от управления кадрами и управления персоналом Уметь: -- выявлять внешние и внутренние факторы, влияющие на управление человеческими ресурсами в организации Владеть: - навыками публичного выступления и аргументации своей точки зрения в рамках целей и задач дисциплины

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 3 ЗЕТ / 108 час.

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость
--------------------	--------------

	Всего	По триместрам		
		№ триместра 1	№ триместра 2	...
Аудиторные занятия	12	2	10	
в том числе:	лекции	-	-	
	практические	12	2	10
	лабораторные			
Самостоятельная работа	92	52	40	
Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i>			4	
Итого:	108	54	54	

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
Практические занятия			
2.1	Классические теории управления персоналом	Концепция научного управления персоналом. Административное управление персоналом. Особенности управления персоналом в компании Генри Форда. Управление персоналом в контексте бюрократического управления Макса Вебера	https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=28968
2.2	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих Наук	Особенности управления персоналом в доктрине человеческих отношений. Особенности управления персоналом в школе поведенческих наук	https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=28968
2.3	Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР).	Модели УЧР: модель соответствия К. Фомбруна и Н. Тичи, Гарвардская модель М. Бира. Эволюция концепции УЧР. Ограничения и противоречия модели УЧР.	https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=28968
2.4	Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами	Понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами. Подсистемы в системе управления человеческими ресурсами: общего и линейного руководства, планирования и маркетинга, управления подбором и учетом кадров, управления трудовыми отношениями, обеспечения нормальных условий труда и др. Классификация систем управления. Свойства системы управления человеческими ресурсами. Структура управления человеческими ресурсами. Понятия «стратегия управления персоналом» и «политика управления персоналом (кадровая политика)».	https://edu.vsu.ru/enrol/index.php?id=28968

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Классические теории управления персоналом		2		20	22
2	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук		2		20	22
3	Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР).		4		20	24
4	Система, стратегия и политика		4		32	36

	управления человеческими ресурсами					
	Итого:		12		92	104

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как деловые игры и самостоятельная работа обучающихся.

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступить к участию в деловой игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по учебному курсу определяется учебным планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и ресурсами сети Internet, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы извучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Виды самостоятельной работы: проработка учебного материала по учебной и научной литературе; работа в электронной библиотечной системе; подготовка к участию в деловых играх, написание эссе.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Дуракова И.Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 570 с.
2	Михненко, П. А. Теория менеджмента : учебник : [16+] / П. А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2018. – 520 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0342-2. – Текст : электронный.
3	Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : учебник / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева, И. В. Кохова, В. М. Маслова ; под ред. М. В. Полевая ; под ред. В. М. Маслова ; под ред. Е. В. Камнева ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. Москва : Прометей, 2021. 330 с. : ил. ISBN 978-5-00172-199-4.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1	Дайнека А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дайнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.

2	Управление персоналом в России: адаптация к настоящему : монография. Кн. 12 / [И. Б. Дуракова, Т. Ю. Гречко, А. П. Багирова [и др.]] ; под редакцией И. Б. Дураковой. Москва : ИНФРА-М, 2024. 1 файл (3,3 Мб). (Научная мысль) . (Научная школа профессора А. Я. Кибанова) . URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m24-135.pdf . ISBN 978-5-16-019989-4. ISBN 978-5-16-112541-0.
3	Управление персоналом в России: перезагрузка : монография. Кн. 11 / [И. Б. Дуракова, С. И. Сотникова, Н. З. Сотников [и др.]] ; под редакцией И. Б. Дураковой. Москва : ИНФРА-М, 2023. 1 файл (7,2 Мб). (Научная мысль) . (Научная школа профессора А. Я. Кибанова) . URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m23-182.pdf . ISBN 978-5-16-018626-9. ISBN 978-5-16-111575-6.
4	Управление персоналом в России: вектор гуманизации : монография. Кн. 7 / [Т. О. Разумова, Н. Б. Спириidonова, И. Б. Дуракова [и др.]] ; под редакцией И. Б. Дураковой. Москва : ИНФРА-М, 2022. 1 файл (2,5 Мб). (Научная мысль) . (Научная школа профессора А. Я. Кибанова) . URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m22-207.pdf . ISBN 978-5-16-015840-2. ISBN 978-5-16-108220-1.
5	Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности : монография. Кн. 10 / [И. Б. Дуракова, С. П. Пугач, Е. А. Митрофанова [и др.]] ; под редакцией И. Б. Дураковой. Москва : ИНФРА-М, 2022. 1 файл (6,7 Мб). (Научная мысль) . (Научная школа профессора А. Я. Кибанова) . URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m22-208.pdf . ISBN 978-5-16-000000-0. ISBN 978-5-16-000000-0.
6	Шапиро, С.А. Управление человеческими ресурсами : Учебное пособие / С.А. Шапиро. Москва : КноРус, 2020. 346 с. ISBN 978-5-406-00552-1.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
1.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru
2.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
3.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
4.	Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru/
5.	Сообщество менеджеров E-xecutive http://www.e-xecutive.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Ильина И. Ю. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: рабочая программа дисциплины (модуля) : [16+] / И. Ю. Ильина ; Российский государственный социальный университет. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. - 56 с. : табл. - Режим доступа: по подписке - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600580 . - ISBN 978-5-4499-1752-2. - DOI 10.23681/600580. - Текст : электронный.
2	Зубарев, Геннадий Александрович. Теория и практика кадровой политики государства и организаций. Задания для самостоятельной и аудиторной работы (направления подготовки 38.03.03 и 38.04.03 Управление персоналом) [Электронный ресурс] : учебное пособие : [для бакалавров]. Ч. 1 / Г.А. Зубарев. Воронеж : Воронежский государственный университет, 2016.
3	Талтынов, Сергей Михайлович. Управление персоналом. Рабочая тетрадь: задания для самостоятельной работы по дисциплинам "Управление персоналом организаций", "Управление человеческими ресурсами" : учебное пособие : [для бакалавров направлений "Управление персоналом", "Менеджмент"] / С.М. Талтынов. Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2018. 23 с

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины могут применяться элементы дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Проводятся лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется контрольная работа, содержащая практическую часть.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Классические теории управления персоналом	УК-1 УК-2	УК-1.2 УК-3.4	Задание Тест Эссе
2.	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук			
3	Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР).			
4	Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами			
Промежуточная аттестация форма контроля - зачет				КИМ

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: практических заданий (деловой игры), тестовых заданий, эссе.

20.1.1 Комплект контрольно-измерительных материалов №1 для проведения текущей аттестации

Задание 1: Анализ ситуации и разработка HR-рекомендаций

Цель: Проверить умение диагностировать HR-проблемы, анализировать их причины с точки зрения теории управления персоналом и предлагать обоснованные практические решения.

Ситуация 1. «ТехноПрогресс» - стабильная компания-разработчик ПО (~200 человек). В последние 2 года наблюдается:

- Рост текучести кадров (особенно среди разработчиков с опытом 2-5 лет).
- Участились жалобы сотрудников на перегруженность и «выгорание».
- Падение показателей удовлетворенности сотрудников по внутренним опросам (особенно по пунктам «возможности развития», «баланс работы и жизни», «признание достижений»).
- Руководство отмечает снижение инновационной активности и инициативности.
- Система мотивации: фиксированная зарплата (конкурентная по рынку) + ежегодный бонус по результатам компании (непрозрачная формула расчета). Карьерный рост возможен только в управленческую вертикаль. Оценка эффективности - формальная ежегодная процедура.

Задача:

1. Диагностика: На основе описанной ситуации выделите 2-3 ключевые HR-проблемы в компании «ТехноПрогресс». Обоснуйте, почему вы считаете их ключевыми.

2. Анализ причин: Для каждой выявленной проблемы предложите возможные причины, опираясь на теории управления человеческими ресурсами (например, теория мотивации, теория вовлеченности, модели оценки, подходы к развитию и карьере).

3. Рекомендации: Разработайте 3-4 конкретных, практических рекомендаций для руководства «ТехноПрогресс» по улучшению ситуации. Каждая рекомендация должна:

- Четко соответствовать выявленным проблемам и их причинам.
- Быть реалистичной для компании данного размера и сферы.
- Описывать что нужно сделать и как (в общих чертах) это можно реализовать (например, не просто «улучшить систему мотивации», а «внедрить систему грейдов с прозрачными критериями перехода и бонус за индивидуальные достижения/проекты; разработать программу нематериальной мотивации (признание, обучение за счет компании)»).

Описание технологии проведения:

Подготовка к проведению практического задания, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.

Выполнение практического задания.

Обсуждение в группе полученных результатов.

Получение оценки.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным выполнением задания, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, включая аргументирование ответов примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном выполненном задании, обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных этапов задания выполнено обучающимся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невыполнении обучающимся задания, либо при неумении изложить содержание основных его этапов.

Тестовые задания (фрагмент)

1. Из перечисленных ниже пунктов выберите те, которые не соответствуют методам управления персоналом по Тейлору.
 - 1) Индивидуальная ответственность каждого работника за выполнение служебных обязанностей и производственных заданий.
 - 2) Преобладание неэкономического стимулирования над всеми другими его видами.
 - 3) Жесткое разделение сфер деятельности.
 - 4) Приоритет индивидуальных форм организации и стимулирования труда над коллективными формами.
 - 5) Преимущественная ориентация на демократический стиль управления персоналом.
 - 6) Использование основных выводов теории МакГрегора.
 - 7) Нормирование труда.
 - 8) Проектирование рациональных приемов и методов труда по критерию минимизации времени на их выполнение.
2. Он разработал систему «патроната», доказывая, что человек есть продукт внешних окружающих его условий воспитания: чем выше последние, тем более облагораживается и совершенствуется человеческая природа и хотел показать, что обязанность заботиться о наемных рабочих вполне совпадает с интересами работодателя. Речь идет о:
1) Тейлоре 2) Солоне 3) Платоне 4) Маслоу 5) Оуэне 6) Мэйо 7) Вебере
3. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Херцберг?
 - а. содержательной;
 - б. процессуальной;
 - в. классической.
4. К процессуальным теориям мотивации относятся:
 - а. теория двух факторов Герцберга;
 - б. теория ожиданий;
 - в. теория ERG Альдерфера.
5. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:
 - а. физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
 - б. потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
 - в. социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
 - г. самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения.

Описание технологии проведения:

Для оценивания тестового задания, содержащего задания разных типов, необходимо использовать политомическую шкалу, в которой допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному. За полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл и за неверный – 0 баллов.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла. Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла.

Критерии оценки контрольных работ

Критерии оценивания	Шкала оценок
«Зачтено» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением заданий контрольной работы, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	Зачтено
Ответ не зачитывается при отсутствии выполнений контрольной работы, и/или при не владении обучающимся темой, что выражается в неумении изложить содержание основного и дополнительных вопросов.	Не зачтено

Темы эссе (фрагмент)

1. Специфика управления персоналом в системе Ф. Тейлора
2. Особенности управления персоналом на предприятиях Г. Форда
3. Хотторнский эксперимент и его влияние на управление персоналом
4. Управление человеческими ресурсами как новая концепция управления людьми в организации
5. Изменения задач руководителей организации с развитием теорий управления.
6. Предмет и содержание управления персоналом.
7. Управление персоналом в системе наук и общей теории управления.

Описание технологии проведения:

1. Составить и согласовать план эссе. При составлении плана и подготовке к эссе следует самостоятельно изучить рекомендованную учебно-методическую и научно-популярную литературу, публикации на профессиональных сайтах.
2. Написание эссе, нацеленного на составление концентрированного, сжатого представления материала по изучаемому вопросу.
3. Доклад в аудитории, ответ на дополнительные вопросы.
4. Получение оценки.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если эссе написано (подготовлено) по рекомендованному плану, соблюдены правила оформления (регламент), сделана презентация, на все вопросы даны исчерпывающие ответы;

оценка «хорошо» выставляется, если эссе написано (подготовлено) по рекомендованному плану, есть недочеты в оформлении (регламенте), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада), часть вопросов осталась без ответа;

оценка «удовлетворительно» выставляется, если эссе написано (подготовлено) по рекомендованному плану, имеются серьезные нарушения правил оформления (регламента), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада), на вопросы ответов нет;

оценка «неудовлетворительно» выставляется, если в эссе не отражены все рекомендованные вопросы плана, имеются серьезные нарушения правил оформления (регламента), сделанная презентация не отражает содержание реферата (доклада), на вопросы ответов нет.

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к зачету,
- перечень тестовых заданий,
- результаты прохождения текущих аттестаций.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Описание технологии проведения

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-

измерительного материала, а также представить результаты выполнения заданий в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительный материал включает в себя два теоретических вопроса из Перечня вопросов к экзамену.

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала;

- умение выделять существенные положения по поставленному в КИМе вопросу;

- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций.

Уровень сформированности компетенций на промежуточной аттестации в форме зачета оценивается по шкале: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для экзамена

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Зачет выставляется, если при посещении аудиторных занятий и выполнении всех заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, кейсами формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.	Повышенный уровень	Зачтено
Зачет выставляется, если при посещении аудиторных занятий и выполнении 70 процентов заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал знания, подтвержденные изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной профильной литературой, кейсами формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.	Базовый уровень	Зачтено
Зачет выставляется, если при посещении более 50 процентов аудиторных занятий и выполнении половины заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал знания, подтвержденные изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, но не смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной профильной литературой, задачами, но затрудняется сформулировать и изложить собственные доказательства и аргументы.	Пороговый уровень	Зачтено
Ответ не зачитывается при не владении обучающимся материалом дисциплины, невыполнении более половины заданий текущей аттестации, затруднении в изложении содержание основных вопросов и непосещении более половины аудиторных занятий.	–	Не зачтено

КИМ №2. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета

1. Концепция научного управления персоналом
2. Административное управление персоналом
3. Особенности управления персоналом в компании Генри Форда
4. Управление персоналом в контексте бюрократического управления Макса Вебера
5. Особенности управления персоналом в доктрине человеческих отношений
6. Особенности управления персоналом в школе поведенческих наук
7. Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР): сущность, цели, характеристика.
8. Управление персоналом и УЧР: сходство и различия
9. Модели УЧР: модель соответствия К. Фомбруна и Н. Тичи, гарвардская модель М. Бира
10. Стратегическое управление человеческими ресурсами: сущность, цели
11. Понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами
12. Подсистемы в системе управления человеческими ресурсами

13. Классификация систем управления
14. Свойства системы управления человеческими ресурсами, структура управления человеческими ресурсами
15. Понятия «стратегия управления персоналом» и «политика управления персоналом»

КИМ №3 Тестовые задания (фрагмент)

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

- а - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала;**
- б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда.

2. 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.

3. Как называется специально сформированная и подготовленная группа работников, предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня?

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: стратегический резерв

Ответ: кадровый резерв

4. Как называется совокупность ключевых знаний, умений, навыков, качеств, требуемых на определенной позиции?

- А) компетенция;**
- Б) должностные требования;
- В) KPI;
- Г) грейд.

5. Документ, в котором сообщается информация относительно рабочих заданий, обязанностей и ответственности, связанных с конкретной должностью, называется _____

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: должностной регламент

Ответ: должностная инструкция

Критерии оценки тестового задания

Ответы оцениваются с использованием политомической шкалы. Допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному: за полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл, за неверный – 0 баллов.

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла	Отлично
Оценка «Хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла	Хорошо
Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла	Удовлетворительно
Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла	Неудовлетворительно

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

Промежуточная аттестация по дисциплине возможна с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Программа рекомендована НМС экономического факультета ВГУ от 17.04.2025 г., протокол №8