

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

Е.А. Мацуй

«28» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмент

Е.В. Крюкова

«28» августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ С ПРИМЕНЕНИЕМ ГИБКИХ
ТЕХНОЛОГИЙ**

Составитель	Минева О.К., профессор, д.э.н., профессор
Направление подготовки	38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ
Направленность (профиль) ОПОП	Логистика и стратегическое управление цепями поставок с углубленным изучением иностранных языков (английский и китайский языки)
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная
Год приема	2021
Курс	3
Семестр	5

Астрахань – 2023

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами с применением гибких технологий» выступает получение необходимых научных знаний о теориях и практиках в области детального изучения стратегии, процессов и практики управления человеческими ресурсами.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- Выработать умения использования методов и технологий управления человеческими ресурсами.
- Понять стратегическую роль управления человеческими ресурсами в успешном руководстве организацией.
- Развить навыки управления человеческими ресурсами у менеджеров и специалистов, работающих с персоналом посредством общения, исследований и тренингов.
- Изучить должностные обязанности и практические методики, такие как планирование, набор персонала, развитие, балансирование, трудовые отношения и выгоды, необходимые для администрирования стандартной организацией.
- Изучить структуру управления человеческими ресурсами как дисциплину.
- Выработать умения и навыки анализа текстов и документов, касающихся проблем управления человеческими ресурсами; подготовки к презентации собственных аналитических материалов, работы в команде.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами с применением гибких технологий»: относится к базовым дисциплинам Блока 1 «Дисциплины учебного плана». Шифр Б1. Б 13 Дисциплина изучается во 5-м семестре.

Изучение дисциплины основывается на фундаментальных знаниях, полученных в ходе изучения дисциплин «Организационное поведение», «Психология личности» и является теоретической базой, необходимой для формирования общепрофессиональных компетенций выпускника.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами:

– «Психология личности»

Знания: методы принятия организационно управленческих решений и оценки их социальной значимости с учетом психологии личности

Умения: находить организационно-управленческие решения и оценивать их социальную значимость с учетом психологии личности

Навыки: владеть навыками нахождения организационно-управленческих решений и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений с учетом психологии личности

- «Организационное поведение»

Знания: основы теории мотиваций, лидерства, а также групповой динамики, основы формирования, для команд для решения поставленных управленческих задач и диагностики организационной культуры

Умения: применять теории мотивации, лидерства, основы построения и взаимодействия группой работы, для реализации управленческих задач и построения организационной культуры

Навыки: диагностики и формирования организационной культуры, мотивации, групповой

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

							<i>семестрам)</i>
1	Тема 1. Управление человеческими ресурсами: теоретический подход		4	4			18 Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
2	Тема 2. Стратегия управления человеческими ресурсами		4	4			18 Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
3	Тема 3 Система вознаграждения персонала		4	4			18 Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
4	Тема 4. Развитие персонала с применением гибких технологий		6	6			18 Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении заданий
ИТОГО 108			18	18			72 Зачет

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторные работы; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа по отдельным темам

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции	
		УК- 5	Общее кол-во компетенций
Тема 1. Управление человеческими ресурсами: теоретический подход	26	+	1
Тема 2. Стратегия управления человеческими ресурсами	26	+	1
Тема 3 Система вознаграждения персонала	26	+	1
Тема 4. Развитие персонала с применением гибких технологий	30	+	1
Итого	108		

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Управление человеческими ресурсами: теоретический подход

Методология управления человеческими ресурсами. Отход от методологии «управление трудовыми ресурсами» и «управление персоналом». Теория человеческого капитала. VUCA мир. Основные положения азиатского и европейского подходов к управлению человеческими ресурсами. Российская школа управления человеческими ресурсами: Т.Ю. Базаров, А.П. Егоршин, З.П. Румянцева, Р.П. Колосова, А.Я. Кибанов, С.Д. Резник.

Тема 2. Стратегия управления человеческими ресурсами

Взаимосвязь стратегии развития компании и кадровой политики. Стратегическая карта. Проекция «Персонал и развитие». Взаимосвязь принципов планирования развития персонала и основополагающих компонентов развития компании. Современные подходы к управлению талантами в компании. Интегрированная система управления талантами на основе управления эффективностью. Диагностика выявления наиболее ценных сотрудников. Матрица соотнесения сотрудников к категории ценных, в зависимости от уникальности их человеческого капитала. Отбор «пула» талантов. Причины ухода талантливых сотрудников из организации. Обучение, мотивация и развитие «пула» талантов. Нестандартные методы мотивации талантов. Поливариативная карьера талантов. Комплексная программа по удержанию наиболее ценных сотрудников.

Тема 3. Система вознаграждения персонала

Эволюция взглядов на экономическую сущность вознаграждения персонала. Конституция РФ о заработной плате. Трудовой кодекс РФ о заработной платы. Основные функции заработной платы. Принципы организации заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Проектирование внутрипроизводственной тарифной системы. Надтарифные условия оплаты труда. Сдельная и повременная формы заработной платы. Особенности применения и расчета. Бестарифные системы оплаты труда. Грейдинг.

Тема 4. Развитие персонала с применением гибких технологий

Трансфер знаний в компании. Уровни развития компетенций сотрудников компании по сбору, хранению и использованию корпоративной базы знаний. Критерии оценки эффективности трансфера знаний компании. Сущность системы непрерывного обучения, характеристика служб, ответственных за данное направление. Работы Арджириса К. и Шона Д. Обучение с одинарной и двойной петлями. Динамическая модель создания организационного знания - спираль знаний И. Нонака и Х. Такеучи. Составление паспортов рабочих мест. Учебно-методическое обеспечение обучения. Коучинг. Подготовка коучей. Шэдоуинг.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине

Освоение дисциплины «**Управление человеческими ресурсами с применением гибких технологий**» обучающимися предполагает посещение и прослушивание лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий под руководством преподавателя как в группах, так и индивидуально. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

По каждой теме необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал лекций (в тч, в LMS Moodle «Цифровое обучение»), учебников и учебных пособий из раздела 8. «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия или изучения материала по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
Тема 1. Управление человеческими ресурсами: теоретический подход	18	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Теория управления человеческими ресурсами» 3. Кейс «Моделирование подхода к управлению персоналом организации в жизненном цикле предприятия «кризис»
Тема 2. Стратегия управления человеческими ресурсами	18	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Дефиниции межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах» 3. Ситуационная задача «Планирование потребности в персонале для ресторанного бизнеса»
Тема 3 Система вознаграждения персонала	18	1. Ответы на вопросы 2. Кейс «Выбор тарифной сетки подразделения» 3 Тест «Функции заработной платы» 4. Кейс «Привлекательность нестандартных форм занятости и разработка систем вознаграждения»
Тема 4. Развитие персонала с применением гибких технологий	18	1. Ответы на вопросы 2. Web -круиз «Психологический контракт сегодня» 3. Групповое обсуждение с примерами из практики реальных компаний (по возможности)

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно

Письменные работы, самостоятельно выполняемые обучающимися при освоении дисциплины, не предусмотрены.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Управление человеческими ресурсами: теоретический подход	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Стратегия управления человеческими ресурсами	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 3 Система вознаграждения персонала	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 4. Развитие персонала с применением гибких технологий	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle «Цифровое обучение») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle «Цифровое обучение» для размещения электронных образовательных ресурсов;

- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
1	<u>Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС»</u> http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/

4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Управление человеческими ресурсами: теоретический подход	УК-5	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Теория управления человеческими ресурсами» 3. Кейс «Моделирование подхода к управлению персоналом организации в жизненном цикле предприятия «кризис»
2	Тема 2. Стратегия управления человеческими ресурсами	УК-5	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Дефиниции межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах» 3. Ситуационная задача «Планирование потребности в персонале для ресторанного бизнеса»
3	Тема 3 Система вознаграждения персонала	УК-5	1. Ответы на вопросы 2. Кейс «Выбор тарифной сетки подразделения»

			3 Тест «Функции заработной платы» 4. Кейс «Привлекательность нестандартных форм занятости и разработка систем вознаграждения»
4	Тема 4. Развитие персонала с применением гибких технологий	УК-5	1. Ответы на вопросы 2. Web -квиз «Психологический контракт сегодня» 3. Групповое обсуждение с примерами из практики реальных компаний (по возможности)

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов

Шкала оценивания	Критерии оценивания
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине

Тема 1. Управление человеческими ресурсами: теоретический подход

1. Ответьте на вопросы:

1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Особенности японского, американского, российского подходов к управлению человеческими ресурсами организации.
2. Основные парадигмы управления человеческими ресурсами.
3. Факторы повышения роли человеческих ресурсов в современных организациях.
4. Составляющие качества трудовой жизни.
5. Человеческие ресурсы как объект менеджмента.
6. Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи.
7. Место и роль подсистемы управления человеческими ресурсами в системе управления организации.
8. Принципы и функции работы с человеческими ресурсами организации.
9. Методы работы с человеческими ресурсами организации.
10. Стратегия управления человеческими ресурсами организации.

2. Пройдите тест: «Теория управления человеческими ресурсами»

Какие методы оценки персонала используются в системе кадровой ротации?

- a) Постепенная, медленная оценка b) Быстрая оценка

Какие подходы включает система управления человеческими ресурсами?

- a) Подходы от истории развития труда до оценки эффективности деятельности работников
b) Подходы от истории развития труда до оценки эффективности работы компании в целом
c) Подходы от истории развития труда до оценки эффективности работы отдельных подразделений компании

Какие два научных подхода к управлению персоналом существуют в настоящее время?

- a) Рационалистический и поведенческий
b) Рационалистический и эмоциональный
c) Поведенческий и эмоциональный

Какие два "полюса" представлений о человеке и направлениях управления выделяются?

- a) Человек рассматривается как ресурс производственной системы и как личность со своими потребностями, мотивами, ценностями
b) Человек рассматривается только как ресурс производственной системы
c) Человек рассматривается только как личность со своими потребностями, мотивами, ценностями

О чем говорил Ф. Тейлор как о способах управления персоналом? a) Ф. Тейлор высказывался за повышение заинтересованности рабочих и активизации их трудового поведения через заботу о них за пределами производства

- b) Ф. Тейлор высказывался за увеличение заработной платы рабочих
c) Ф. Тейлор не высказывался о способах управления персоналом

Что думал А. Файоль о способах управления персоналом?

- a) А. Файоль рассматривал управление трудовыми ресурсами с точки зрения единоначалия, скалярной цепи подчинения, стабильности работы для персонала, справедливого

вознаграждения и воспитания корпоративного духа

b) А. Файоль высказывался за увеличение заработной платы рабочих

c) А. Файоль не высказывался о способах управления персоналом

Что думали необихевиористы о способах управления персоналом? а) Необихевиористы высказывались за управление персоналом на основе мотивации и удовлетворенности работой

b) Необихевиористы высказывались за управление персоналом на основе жесткой иерархии и контроля

c) Необихевиористы не высказывались о способах управления персоналом

Какие основные направления концепции управления персоналом? а) Планирование численности, отбор, обучение и аттестация персонала, мотивация труда, стили управления, взаимоотношения в трудовых коллективах, процедуры управления

b) Оплата труда, конкурентоспособность, вспомогательная функция для других подразделений

c) Управление конфликтами, учет индивидуальных и групповых различий между потребностями работников, их стилем работы и стремлениями

Как можно определить управление человеческими ресурсами?

a) Управление человеческими ресурсами - это стратегический и последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия

b) Управление человеческими ресурсами - это практический подход к управлению персоналом, который включает в себя только конкретные методы и приемы управления.

c) Управление человеческими ресурсами – это исключительно теоретический подход к управлению персоналом, который не имеет практической значимости.

Какую основную цель можно назвать в контексте управления человеческими ресурсами?

a) Основной целью управления человеческими ресурсами является управление разнообразной рабочей силой, основанное на учете индивидуальных и групповых различий между потребностями работников, их стилем работы и стремлениями.

b) Основной целью управления человеческими ресурсами является повышение прибыльности предприятия.

c) Основной целью управления человеческими ресурсами является увеличение численности персонала. Ответ: а

3. Решите кейс «Моделирование подхода к управлению персоналом организации в жизненном цикле предприятия «кризис»

Краткая характеристика ЗАО хлебозавод «Зёрнышко» следующая:

- Сфера и направление деятельности: выпуск продукции в хлебопекарном цехе, кондитерском цехе, производство полуфабрикатов.

- Размер предприятия: общая численность персонала - 300 человек.

- Этап жизненного цикла предприятия: **кризис**.

- Общая стратегия предприятия: дифференциация продукта.

- Режим работы организации: 7 дней в неделю, круглосуточно (без обеденного перерыва).

Отсутствующие в условиях задания факты и обстоятельства могут быть введены студентом дополнительно, если они не противоречат условиям задания.

Вопросы к кейсу:

1. Определите наиболее эффективный подход к управлению человеческими ресурсами.

2. Сформируйте систему управления персоналом, включая разработку штатного расписания отдела кадров.

3. Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для предприятия.

Тема 2. Стратегия управления человеческими ресурсами

1. Ответьте на вопросы:

1. Кадровая политика организации: сущность и типы.
2. Виды стратегий управления человеческими ресурсами
3. Задачи, внешние и внутренние факторы, учитываемые при проведении деятельности в области человеческих ресурсов.
4. Планирование работы с человеческими ресурсами: цели, задачи, виды.
5. Система показателей, характеризующая трудовой потенциал организации.
6. Анализ работ в системе управления человеческими ресурсами: понятие и сущность.
7. Стратегия роста УЧР
8. Стратегия умеренного роста УЧР
9. Стратегия сокращения УЧР
10. Комбинированная стратегия УЧР
11. Стратегии функционирования: концепция низких издержек, дифференциация и фокусирование и их преломление на УЧР.
12. Основные методы планирования персонала: балансовый и бюджетный
13. Методы сбора информации для анализа работ.
14. Этапы анализа работ.
15. Документы, регламентирующие требования к кандидатам, должностям и рабочим местам.
16. Назначение и типовая структура должностной инструкции.
17. Источники набора персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
18. Анализ «пакета» заявительных документов. Виды резюме, их основные особенности.
19. Организация процесса поиска и отбора персонала.
20. Формирование кадрового резерва в организации.

2. Пройдите тест «Дефиниции межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах»

Толерантность - это способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни другого человека, которые отличаются от собственных.

- 1) да
- 2) нет

Конфессиональная общность - это особый тип социальной общности людей, либо исповедующих одну религию, либо придерживающихся какого-нибудь одного ее направления, течения, секты:

- 1) нет
- 2) да

Этические нормы – это система общих ценностей и правил этики, соблюдение которых организация требует от своих сотрудников

- 1) да
- 2) нет

Культурными различиями принято считать образ мысли и действий людей, различающиеся или уникальные в разных культурах

- 1) да
- 2) нет

Диалог культур – это многообразие культурных форм и явлений, которые порождают единую человеческую деятельность

- 1) да
- 2) нет

3. Решите ситуационную задачу «Планирование потребности в персонале для ресторанного бизнеса»:

Рынок общественного питания растет очень интенсивно. В течение последних лет объем услуг в России вырос более чем на 30 %. Современное поколение потребителей предпочитает все больше питаться вне дома. Одной из причин увеличения рынка является рост покупательной способности граждан. Сходить в ресторан или кафе означает не только утолить голод, но и провести время в приятной обстановке. Для тех, чей рабочий день расписан по минутам, удобно питаться фастфудом. Основным в такой ситуации становится скорость приготовления пищи и обслуживания. Многие признают, что сами готовили бы себе еду, если бы деловой ритм жизни не принуждал действовать всегда быстро. Поэтому для компании, в которой Вы работаете, первой и явной задачей является обеспечить быстрое обслуживание. А этот фактор влияет на ассортиментную политику, так как есть блюда, которые можно приготовить довольно быстро, а есть те, которые требуют длительного времени приготовления и поэтому не могут быть включены в меню.

Наряду с ассортиментом предприятию нужно соблюсти следующие требования к обслуживанию:

- скорость работы с клиентами: меню понятно и наглядно, продажа ведется через несколько касс, пространство удобно для перемещения;
- блюда адаптированы для быстрого приготовления; – минимальное обслуживание в стационарных точках (основная обязанность сотрудников – следить за чистотой столов, полов);
- отработанные технологии и найм неквалифицированного персонала, то есть главное требование не образование, а выполнение норм гигиены и наличие медицинской карты.

Контрольные вопросы и задания

1. Какой персонал Вам понадобится, чтобы все требования работодателя выполнить? 2. Какие источники поиска наиболее приемлемы для решения данной задачи? 3. Назовите два-три навыка для каждой должности, на которые Вы будете ориентироваться в поиске и подборе персонала.

Тема 3. Система вознаграждения персонала

1. Ответьте на вопросы:

1. Что такое материальное стимулирование, какова его структура?
2. Что такое материальное денежное стимулирование?
3. Дайте характеристику понятию «заработная плата» в современном мире.
4. Проследите эволюцию развития дефиниции «заработная плата».
5. Назовите и расшифруйте функции заработной платы?
6. Можно ли организовать на предприятии систему стимулирования только на основе грамотной системы оплаты труда? Поясните свой ответ.
7. Функции заработной платы
12. Как реализуется государственный надзор и контроль за соблюдением государственных гарантий по оплате труда?
13. Какова ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством?
14. Что такое форма и система заработной платы, согласно ТК РФ?

15. Область применения сдельных систем оплаты труда.
16. Разновидности систем сдельной формы оплаты труда.
17. Разновидности систем повременной формы оплаты труда.
18. Грейдинг
19. Вознаграждение при нестандартных формах занятости
20. КРІ и этапы его внедрения

2. Кейс «Выбор тарифной сетки подразделения»

Руководитель офиса разрабатывает тарифную сетку для подразделения маркетинга. Согласно штатного расписания, в нем могут работать до 5-ти человек. Тарифные разряды – 7 (3 человека) и 8 (2 человека). В настоящее время, в подразделении работают:

Иванов А. – 48 лет – высшее образование, степень МВА по маркетингу, 2 иностранных языка, опыт практической работы – 20 лет.

Петров В. – 36 лет – высшее образование, степень МВА по маркетингу, 4 иностранных языка, опыт практической работы – 12 лет.

Сидоров Л. 40 лет – высшее образование, степень МВА по маркетингу, 3 иностранных языка, опыт практической работы – 20 лет.

Маслова К. – 30 лет – высшее образование, задумывается о поступлении на обучение в МВА по маркетингу, 2 иностранных языка, опыт практической работы – 10 лет.

Иванова П. 28 лет – высшее образование, 1 иностранный язык, опыт практической работы – 5 лет.

Бюджет ФОТ подразделения ограничен текущим уровнем. Ваше предложение о выборе типа тарифной сетки. Обоснуйте ваш выбор.

3. Пройдите тест «Функции заработной платы»

- 1) Зарботная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них: а) стимулирующая, регулирующая, контрольная, статусная; б) стимулирующая, воспроизводственная, регулирующая, статусная; в) стимулирующая, воспроизводственная, регулирующая, контрольная; г) **стимулирующая, регулирующая, статусная.**
- 2) ... функция заработной платы состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления. а) стимулирующая; б) **воспроизводственная;** в) статусная; г) контрольная
- 3) ... функция заработной платы предполагает соответствие трудового статуса размеру заработной платы. а) стимулирующая; б) воспроизводственная; в) **статусная;** г) регулирующая.
- 4) ... функция заработной платы состоит в создании определённого стереотипа поведения работника в процессе производства, в реализации им своих физических и духовных способностей в процессе трудовой деятельности с определённой, необходимой для

работодателя трудовой отдачи. а) **стимулирующая**; б) воспроизводственная; в) статусная; г) контрольная.

5) ... функция воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально - квалификационного состава) и степень его занятости. а) стимулирующая; б) воспроизводственная; в) контрольная; г) **регулирующая**

4. Кейс «Привлекательность нестандартных форм занятости и разработка систем вознаграждения»

Разбейте группу на две команды и проведите опрос среди своих знакомых, родителей, студентов и среди работодателей по привлекательности для них нестандартных форм занятости. Выявите коридор «пересечения интересов». В чем на Ваш взгляд, первопричина боязни населения к привлечению на условиях нестандартных форм занятости. Какие мероприятия стоит провести, чтобы «снять» боязнь населения перед нестандартными формами занятости как у населения, так и у работодателей.

Тема 4. Развитие персонала с применением гибких технологий

1. Ответьте на вопросы:

1. Перечислите основные составляющие процесса развития персонала.
2. Почему процесс развития персонала предполагает подчинение стратегии развития персонала.
3. В чем заключается процесс каскадирования стратегических целей развития компании на процесс управления персоналом.
4. Раскройте сущность и содержание процесса «уплощения» организационной структуры компании.
5. Какие задачи решает компания в процессе управления развитием персонала?
6. Чем отличается монетарная парадигма традиционного и бережливого производства? Приведите примеры.
7. Почему в российских и зарубежных компаниях различный уровень и качество управления развитием персонала?
8. По каким критериям можно оценить реальную пользу управления развитием персонала компании
9. Раскройте сущность и содержание процесса управления знаниями компании.
10. Какие задачи решает компания в процессе управления знаниями?
11. Чем отличается процесс управления информацией в компании от процесса управления знаниями?
12. Дайте характеристику каждого из подходов к процессам организационного обучения. В чем их принципиальное отличие?

13. Поясните суть модели «спираль знаний», приведите примеры действий, происходящих на каждом этапе, используя конкретные примеры. Возможно ли применение данной модели при обучении студентов в вузе?

14. Какие существуют уровни оценки обучения в модели по Д.Киркпатрику? Опишите процессы, происходящие на каждом из уровней, с позиции: а) сотрудника, проходящего обучение; б) преподавателя-тренера; в) руководителя службы по управлению персоналом; г) руководителя организации.

15. Какие задачи решает компания, признавая наличие психологического контракта между участниками трудовых отношений?

2. Web -квиз «Психологический контракт сегодня»

Интернет-ресурсы:

- http://www.elitarium.ru/2007/12/20/psikhologicheskijj_kontrakt.

- психологический контракт; <http://www.tlscons.ru/news/aktualLetters/2011/up03.html>- «психологический контракт» или неписанные законы жизни организации.

Какие действия работодателя способствуют реализации стратегии развития позитивного психологического контракта?

3. Групповое обсуждение с примерами из практики реальных компаний (по возможности)

1. Какие бизнес-стимулы обусловили внедрение системы управления развитием персонала в современной компании?

2. Как имидж компании влияет на мотивацию персонала заниматься саморазвитием?

3. Принципы создания самообучающей среды в компании.

4. Как бережливое производство компании Toyota влияет на мотивацию персонала к саморазвитию в соответствии со стратегическими целями развития компании

5. Цепочка создания ценности компании и развитие персонала – связаны ли эти процессы на практике. Ваше мнение.

6. Влияет ли фаза жизненного цикла компании на заинтересованность руководства проблемой развития персонала. Используя модель жизненного цикла организации И. Адзиеса, сформулируйте основные цели и задачи управления развитием персонала на каждой фазе. Обоснуйте свое мнение.

7. Из практики реальных компаний, приведите примеры, когда недооценка важности управления развитием персонала приводила их к краху

Перечень вопросов и заданий, выносимых на промежуточную аттестацию

1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Особенности национальных подходов к управлению человеческими ресурсами организации.
2. Основные парадигмы управления человеческими ресурсами.
3. Место и роль подсистемы управления человеческими ресурсами в системе управления организации.
4. Принципы и функции работы с человеческими ресурсами организации.
5. Стратегии управления человеческими ресурсами организации.
6. Кадровая политика организации: сущность и типы.
7. Стратегии функционирования: концепция низких издержек, дифференциация и фокусирование и их преломление на УЧР.
8. Источники набора персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
9. Эволюция взглядов на экономическую сущность «Заработная плата».
10. Основные функции заработной платы. Принципы организации заработной платы.

11. Тарифная система оплаты труда.
12. Разновидность систем сдельной и повременной заработной платы. Особенности применения и расчета.
13. Бестарифные системы оплаты труда.
14. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
15. Система оплаты труда с групповым премированием. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию.
16. Системы с грейдированием должностей. Система Совокупное вознаграждение (Total Rewards).
17. Система управления талантами.
18. Развития персонала с применением гибких технологий
19. Сущность и содержание процесса управления знаниями компании.
20. Модель «спираль знаний».
21. Психологический контракт
22. Управление талантами

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
УК – 5- Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
1.	Задание закрытого типа	Толерантность - это способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни другого человека, которые отличаются от собственных. 1) да 2) нет	1	1
2.		Конфессиональная общность - это особый тип социальной общности людей, либо исповедующих одну религию, либо придерживающихся какого-нибудь одного ее направления, течения, секты: 1) нет 2) да	2	1
3.		Этические нормы – это система общих ценностей и правил этики, соблюдение которых организация требует от своих сотрудников 1) да 2) нет	1	1
4.		Культурными различиями принято считать образ мысли и действий людей, различающиеся или уникальные в разных культурах 1) да 2) нет	1	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
5.		Диалог культур – это многообразие культурных форм и явлений, которые порождают единую человеческую деятельность 1) да 2) нет	1	1
6.		Какие методы оценки персонала используются в системе кадровой ротации? а) Постепенная, медленная оценка б) Быстрая оценка	а	1
7.		Какие подходы включает система управления человеческими ресурсами? а) Подходы от истории развития труда до оценки эффективности деятельности работников б) Подходы от истории развития труда до оценки эффективности работы компании в целом с) Подходы от истории развития труда до оценки эффективности работы отдельных подразделений компании	а	1
8.		Какие два научных подхода к управлению персоналом существуют в настоящее время? а) Рационалистический и поведенческий б) Рационалистический и эмоциональный с) Поведенческий и эмоциональный	а	1
9.		Какие два "полюса" представлений о человеке и направлениях управления выделяются? а) Человек рассматривается как ресурс производственной системы и как личность со своими потребностями, мотивами, ценностями б) Человек рассматривается только как ресурс производственной системы с) Человек рассматривается только как личность со своими потребностями, мотивами,	а, с	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		ценностями		
10.		<p>О чем говорил Ф. Тейлор как о способах управления персоналом?</p> <p>а) Ф. Тейлор высказывался за повышение заинтересованности рабочих и активизации их трудового поведения через заботу о них за пределами производства</p> <p>б) Ф. Тейлор высказывался за увеличение заработной платы рабочих</p> <p>с) Ф. Тейлор не высказывался о способах управления персоналом</p>	а	1
11.		<p>Что думал А. Файоль о способах управления персоналом?</p> <p>а) А. Файоль рассматривал управление трудовыми ресурсами с точки зрения единоначалия, скалярной цепи подчинения, стабильности работы для персонала, справедливого вознаграждения и воспитания корпоративного духа</p> <p>б) А. Файоль высказывался за увеличение заработной платы рабочих</p> <p>с) А. Файоль не высказывался о способах управления персоналом</p>	а	1
12.		<p>Что думали необихевиористы о способах управления персоналом?</p> <p>а) Необихевиористы высказывались за управление персоналом на основе мотивации и удовлетворенности работой</p> <p>б) Необихевиористы высказывались за управление персоналом на основе жесткой иерархии и контроля</p> <p>с) Необихевиористы не высказывались о способах управления персоналом</p>	а	1
13.		<p>Какие основные направления концепции управления персоналом?</p> <p>а) Планирование численности, отбор, обучение и аттестация персонала, мотивация труда, стили управления, взаимоотношения в трудовых коллективах, процедуры</p>	а	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		<p>управления</p> <p>б) Оплата труда, конкурентоспособность, вспомогательная функция для других подразделений</p> <p>с) Управление конфликтами, учет индивидуальных и групповых различий между потребностями работников, их стилем работы и стремлениями</p>		
14.		<p>Как можно определить управление человеческими ресурсами?</p> <p>а) Управление человеческими ресурсами - это стратегический и последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия</p> <p>б) Управление человеческими ресурсами - это практический подход к управлению персоналом, который включает в себя только конкретные методы и приемы управления.</p> <p>с) Управление человеческими ресурсами – это исключительно теоретический подход к управлению персоналом, который не имеет практической значимости.</p> <p>Ответ: а</p>	а	1
15.		<p>Какую основную цель можно назвать в контексте управления человеческими ресурсами?</p> <p>а) Основной целью управления человеческими ресурсами является управление разнообразной рабочей силой, основанное на учете индивидуальных и групповых различий между потребностями работников, их стилем работы и стремлениями.</p> <p>б) Основной целью управления человеческими ресурсами</p>	а	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		является повышение прибыльности предприятия. с) Основной целью управления человеческими ресурсами является увеличение численности персонала. Ответ: а		
16.		К стилям лидерства НЕ относится: 1) авторитарный 2) демократический 3) законодательный	3	1
17.		Групповая динамика представляет собой 1) совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнация, регресс, распад. 2) совокупность социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности конкурентов 3) грейдинг	1	1
18.		Аудит человеческих ресурсов это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений 1) да 2) нет	1	1
19.		Что содержалось в знаменитом вавилонском Кодексе Хаммурапи? а) Вопросы оплаты труда и минимальной заработной платы б) Только вопросы оплаты труда с) Только вопросы минимальной заработной платы	а	1
20.		К содержательным теориям мотивации НЕ относится 1) теория Маслоу 2) теория Оучи	2, 3	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		3) теория ожиданий В.Врума		
21.		При отсутствии необходимости повышения квалификации персонала НЕ применяют тарифную сетку с: 1) прогрессивным нарастанием тарифных коэффициентов 2) регрессивным нарастанием тарифных коэффициентов	1	1
22.		Срок ознакомления с изменениями во внутренних локальных нормативных актах, затрагивающих вопросы оплаты труда: 1) за 2 месяца до введения 2) за 2 недели до введения 3) за 2 дня до введения	1	1
23.		Тип ознакомления с изменениями во внутренних локальных нормативных актах, затрагивающих вопросы оплаты труда: 1) устный 2) письменный 3) через СМИ	2	1
24.		Штатное расписание управленческого персонала формируется исходя из: 1) установленной нормы управляемости 2) звонка друга 3) по видению руководства	1	1
25.		В основу построения системы оплаты труда по грейдам НЕ закладывают 1) анализ должностей 2) анализ тарифных ставок 3) удаленный формат занятости	2,3	1
26.	Задание открытого типа	Ситуационная задача: Перечислите преимущества работы в мультикультурной команде (примеры)	Достаточная свобода выбора для обеспечения эффективного и самоорганизованного труда; Добрые отношения друг с другом, взаимная признательность и тд.	5
27.		Ситуационная задача:	Только если это	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		Сотруднику А приказом по предприятию объявлен выговор за ношение хиджаба – это законно?	предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка	
28.		Ситуационная задача: Сотруднику В приказом по предприятию объявлен выговор за участие в параде байкеров	Нет. За исключением случаев, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка (рабочее время, использование символики и тд)	5
29.		Ситуационная задача: Сотруднику В приказом по предприятию объявлена благодарность за участие в пасхальном шествии	Согласно законодательства РФ, вероисповедание является личным делом гражданина, поэтому подобное действие не полагает вознаграждения	5
30.		Ситуационная задача: Работодатель утверждает новую систему оплаты труда персонала, должен ли он согласовывать ее с религиозными деятелями?	Согласно ТК РФ, за 2 месяца до введения новой системы оплаты труда, работодатель письменно извещает о ней работников. При наличии профсоюзной организации на стадии разработки требуется привлечение его представителей. Взаимодействия с религиозными деятелями не требуется	5
31.		Ситуационная задача: Перечислите преимущества делегирования полномочий (примеры)	Обеспечивает разнообразие работы, новый интересный опыт; Дает возможность проявить себя, показать, на что способен; обучаться,	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			расти, становиться более компетентными; Укрепляет отношения с руководством и коллегии; Развивает навыки руководства	
32.		Ситуационная задача: Сотруднику А приказом по предприятию делегировано право подписи трудового договора, может ли он самостоятельно установить ей доплату	Только если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка	5
33.		Ситуационная задача: Сотруднику Б устно делегировано право подписи трудового договора, может ли он самостоятельно установить ей доплату	Нет.	5
34.		Ситуационная задача: Сотрудник В предложил направления совершенствования программы обучения. В случае ее неудачи, несет ли он финансовую ответственность?	Согласно законодательства РФ - нет	5
35.		Ситуационная задача: Работодатель утверждает новую систему оплаты труда персонала, должен ли он делегировать линейному менеджменту оповещение о ее введении со следующей недели?	Нет. Согласно ТК РФ, за 2 месяца до введения новой системы оплаты труда, работодатель письменно извещает о ней работников. При наличии профсоюзной организации на стадии разработки требуется привлечение его представителей.	5
36.	Задание открытого типа	Ситуационная задача: Какого сотрудника не эффективно стимулировать потенциальным карьерным ростом (согласно мотивационным типам личности)	«Люмпен»	5
37.		Ситуационная задача: Сотруднику А приказом по предприятию объявлен выговор, к какому мотивационному типу по	«Патриот» и «Люмпен»	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		Герчикову он должен относиться, чтобы наказание было действенно		
38.		Ситуационная задача: Сотруднику В приказом по предприятию объявлена благодарность, к какому мотивационному типу по Герчикову он должен относиться, чтобы поощрение было действенно	«Патриот» и «Профессионал»	5
39.		Ситуационная задача: Какого сотрудника не эффективно порицать (согласно мотивационным типам личности)	«Профессионал» «Хозяйский»	5
40.		Ситуационная задача: Какого сотрудника эффективно поощрять кадровым ростом (согласно мотивационным типам личности)	«Профессионал» «Хозяйский»	5
41		Ситуационная задача: Какими сквозными цифровыми технологиями можно воспользоваться при разработке развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	1.Субтехнологии 2. Технологии VR/AR 3. Технологии распределенного реестра и тд.	5
42		Ситуационная задача: Технология «4 Почему» приведите конкретный пример как им воспользоваться при разработке развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	1.Почему? 2. А почему бы и «нет»? 3. А почему бы и не я? 4. А почему бы не сейчас?	5
43		Ситуационная задача: Какие задачи должны HR решать при реализации стратегии управления персоналом (перечислите)	1.Привлечение персонала 2.Отбор и найм персонала 3 Изучение и анализ рабочих мест и условий производственной деятельности и тд.	5
44		Ситуационная задача: Перечислите этапы процесса стратегического управления и приведите примеры	1.Стратегический анализ; 2.Стратегический выбор (собственно планирование); 3.Реализация	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			стратегии (реализация принятого решения)	
45		Ситуационная задача: Сформулируйте основную цель стратегического анализа персонала компании по производству мебели	Основная цель стратегического анализа – оценка ключевых воздействий на нынешнее и будущее положение организации и определение их специфического влияния на стратегический выбор.	5
46		Ситуационная задача: Вам предложили провести стратегический анализ управления персонала мебельной компании. Какие методы вы можете использовать.	1. Модель жизненного цикла продукта (ЖЦП), 2. Модель БКГ 3. модель Мак-Кинси, 4. SWOT-анализ и т.д.	5
47		Ситуационная задача: При формировании стратегии управления персоналом можно ли использовать термин «Использование» и какую смысловую нагрузку это несет	Использование персонала представляет собой комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала работников	5
48		Ситуационная задача: Проект менеджер А считает, что следует обязательно обучать персонал. Ваше мнение. Обоснуйте	Любой проект предполагает аппликацию имеющихся компетенций персонала на требуемые. «Разрывы» должны быть преодолены	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			путем осуществления программ обучения	
49		Ситуационная задача: Как стратегию Алого и Голубого океана Чан Кина можно использовать при выявлении и оценивании новых рыночных ниш	Напрямую. Единственная установка – стратегия Голубого океана не должна быть направлена на то, что новый продукт должен быть дешевым	5
50		Ситуационная задача: Изменился ли подход к бенчмаркингу в VUCA мире	Бенчаркинг ушел с фронта принятия управленческих решений при выявлении и оценивании новых рыночных ниш	5

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Выполнение практических заданий	10/8	80	до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»
Всего			80	-
Блок бонусов				
2.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		10	
ЗАЧЕТ			10	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Неготовность к занятию	4

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	Зачтено
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература:

1. Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации : учебник / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, О. В. Чибисов [и др.] ; под общ. ред. А. Ю. Анисимова. — Москва : КноРус, 2024. — 210 с. — ISBN 978-5-406-11909-9. — URL: <https://book.ru/book/950422> (дата обращения: 24.08.2023). — Текст : электронный.
2. Управление человеческими ресурсами (УЧР) : учебное пособие / М. Н. Кулапов, С. В. Манахов, В. В. Павлова [и др.] ; под ред. Ю. Г. Одегова, Л. С. Бабыниной. — Москва : Русайнс, 2023. — 293 с. — ISBN 978-5-466-02615-3. — URL: <https://book.ru/book/949279> (дата обращения: 24.08.2023). — Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Минева О.К., Горелова О.И., Кочеткова Н.Н., Мордасова Т.А., Миронов С.К. Мотивация трудовой деятельности. Издательство: Издательский дом «Астраханский университет». - 2013. – 160 с. – (для бакалавров) - ISBN: 978-5-9926-0694-2. <https://biblio.asu.edu.ru/Reader/Book/2014030312282064703700009232> (Электронная библиотека «Астраханский государственный университет»).
2. Кибанова, А.Я.. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала : Учебное пособие / А.Я. Кибанова — Москва : Проспект, 2014. — 63 с. — ISBN 978-5-392-12203-5. — URL: <https://book.ru/book/916354> (дата обращения: 24.08.2023). — Текст : электронный.
3. Кибанова, А.Я.. Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала : Учебное пособие / А.Я. Кибанова — Москва : Проспект, 2014. — 72 с. — ISBN 978-5-392-02881-8. — URL: <https://book.ru/book/916353> (дата обращения: 24.08.2023). — Текст : электронный.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». <https://biblio.asu.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»: www.studentlibrary.ru.
Электронная библиотечная система IPRbooks. www.iprbookshop.ru
3. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - Научная электронная библиотека (НЭБ) (свободный)

4. Справочная правовая система КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru>
5. Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ»: <http://garant-astrakhan.ru>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).