



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2024

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2024 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – формирование профессиональных знаний в области организационно-управленческой деятельности на основе изучения международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, о способах обобщения и критического оценивания результатов исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями, а также рассмотрение вопросов, касающихся поведения персонала в целях формирования конкурентоспособности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.1.07

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания о международном и отечественном опыте управления человеческими ресурсами

Теория управления человеческими ресурсами

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки основ управления человеческими ресурсами

Современные технологии управления персоналом

Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Знать:

Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия

Уметь:

Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды

Владеть:

Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- представление о важности развития теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления
3.2	Уметь:
3.2.1	- показать приемы обоснования актуальности, теоретической и практической значимости научного исследования в области международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами
3.3	Владеть:
3.3.1	- представить организационно-управленческую деятельность как целостную систему организации, направленной на решение задач предприятия по организации производства и предложения на рынке



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 72	Виды контроля в семестрах: зачеты 3
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 22	
самостоятельная работа	: 47,5	
контактная работа:	24,5	
ИКР:	2,5	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов			
1.1	Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов /Пр/	3	2	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
1.2	Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов /Ср/	3	9,5	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
	Раздел 2. Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике			
2.1	Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике /Пр/	3	4	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
2.2	Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике /Ср/	3	8	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
	Раздел 3. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления			
3.1	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления /Пр/	3	4	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
3.2	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления /Ср/	3	4	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
	Раздел 4. Особенности российского опыта управления			
4.1	Особенности российского опыта управления /Пр/	3	4	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
4.2	Особенности российского опыта управления /Ср/	3	8	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
	Раздел 5. Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций			
5.1	Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций /Пр/	3	4	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1



5.2	Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций /Ср/	3	8	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
Раздел 6. Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров				
6.1	Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров /Пр/	3	4	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
6.2	Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров /Ср/	3	10	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1
Раздел 7. Индивидуальные консультации, текущий контроль				
7.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	3	2,5	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Круглый стол - Конспект
Разработка блок-схемы - Блок-схема
Деловая игра - Деловая ситуация
Разработка проекта - Проект
Вопросы к зачету, тесты

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Занятие №1

Круглый стол – Тема: «Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов»

Вопросы для обсуждения:

1. Международные аспекты управления человеческими ресурсами. Взаимозависимость связей и отношений: взаимодействие, социальные связи и отношения; межличностная компетентность.
2. Трудовые ресурсы: сущность, роль, значение и виды. Отношение власти, доверие, справедливость; проблема отчуждения труда.
3. Социально-трудоовые отношения: характеристика и типизация. Интересы и мотивы, полномочия и ответственность.
4. Баланс интересов и ответственности в эффективной реализации целевой и персональной функций.

Занятие №2

Круглый стол – Тема: «Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике»

Вопросы для обсуждения:

1. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.
2. Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами.
3. Гарвардская модель управления человеческими ресурсами и её развитие.
4. Международные параметры управления человеческими ресурсами и её развитие.

Занятие №3

Разработка блок-схемы – Тема: «Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления»

Используя теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами, разработать и представить блок-схему основных принципов формирования человеческого капитала организации, выделить особенности американской, европейской и японской модели управления.

Занятие №4

Деловая ситуация – Тема: «Особенности российского опыта управления»

Используя теоретико-методологические основы социально-экономического управления человеческими ресурсами, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов:



1. Планирование; формирование; развитие человеческих ресурсов в организации.
2. Особенности организационной и национальной культуры российской организации.

Занятие №5

Разработка проекта – Тема: «Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций»

Используя теоретико-методологические основы развития транснациональных корпораций и интернационализации управления человеческими ресурсами организации, разработать и представить проект «Разработка международной кадровой стратегии», рассмотреть культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-культурные явления.

Занятие №6

Круглый стол – Тема: «Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров»

Вопросы для обсуждения:

1. Научно-методические основы исследования, измерения, оценки профессионального роста кадрового потенциала.
2. Приоритет образования в профессиональном развитии человеческих ресурсов.
3. Концепция профессионализма.
4. Роль НТП в кадровом развитии человеческих ресурсов.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету

1. Зарубежная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
2. Отечественная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
3. Международный опыт разработки внутренней функции миссии организации.
4. Отечественный опыт разработки внутренней функции миссии организации.
5. Международная практика инвестирования в человеческий капитал: социально-экономический аспект.
6. Российская практика инвестирования в человеческий капитал: социально-экономический аспект.
7. Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация.
8. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.
9. Организационно-институциональное обеспечение управления инвестициями в человеческий капитал.
10. Социально-экономическая ценность работника, подразделения, предприятия с позиций использования человеческого капитала в инновационном развитии.
11. Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности.
12. Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности отечественных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности.
13. Отношения власти, доверия, проблемы отчуждения труда; баланс интересов и ответственности в управлении.
14. Уровни организационной культуры и особенности управления человеческими ресурсами.
15. Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами.
16. Современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.
17. Международные параметры управления человеческими ресурсами.
18. Исторические аспекты и особенности национального менталитета в управлении человеческими ресурсами.
19. Условия глобальной конкуренции в управлении человеческими ресурсами.
20. Концепция конкурентной гибкости.
21. Факторы, обуславливающие различия в практике УЧР в разных странах.
22. Характерные черты американской модели управления.
23. Характерные черты европейской модели управления.
24. Характерные черты японской модели управления.
25. Развитие организационно-управленческой мысли в России.
26. Социально-экономические основы современного управления.



27. Стратегический подход к УЧР в России: планирование; формирование; развитие человеческих ресурсов.
28. Организационная и национальная культура России.
29. Современные подходы к построению эффективной системы управления человеческими ресурсами.
30. Управление персоналом и человеческими ресурсами в аспекте типологии культур.
31. Международный и отечественный опыт формирования, поддержания и изменения организационной культуры как фактора обеспечения конкурентоспособности работника и организации.
32. Отечественный опыт формирования, поддержания и изменения организационной культуры как фактора обеспечения конкурентоспособности работника и организации.
33. Современная тенденция усиления международного характера управления.
34. Развитие транснациональных корпораций и интернационализация управления человеческими ресурсами.
35. Культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-культурные явления.
36. Стратегии управления межкультурными различиями.
37. Основные направления разработки международной кадровой стратегии.
38. Научно-методические основы исследования, измерения, оценки профессионального роста кадрового потенциала.
39. Приоритет образования в профессиональном развитии человеческих ресурсов.
40. Концепция профессионализма.

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

С помощью данного типа задания проверяются следующие элементы подготовки студентов по дисциплине:

- Знание основных понятий и определений;
- Знание комплекса дисциплины.

1. Автор книг «Управление предприятием» (1903 г.) и «Принципы научного управления» (1911г.):

- а) К. Маркс
- б) Ф. Тейлор
- в) М. Вебер
- г) Г. Форд

2. Кто стал автором книги «Общая промышленная администрация» (1916 г.):

- а) А. Файоль
- б) Г. Эмерсон
- в) П. Друкер
- г) Ф. Тейлор

3. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным.

4. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория ожидания В. Врума;
- б) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- в) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- г) теория двух факторов Ф. Герцберга.

5. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) С. Адамса;
- б) В. Врума;
- в) модель Портера — Лоулера;
- г) Ф. Герцберга.

6. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- в) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии



факторов гигиены;

г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены.

7. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) признание и уважение;
- г) самовыражение.

8. Профессиональная деятельность – это:

- а) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы;
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;
- г) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний.

9. Непрофессиональная деятельность – это:

- а) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний;
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;
- г) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы.

10. Система социальных, психологических и санитарно-гигиенических характеристик деятельности – это:

- а) условия труда
- б) средства труда
- в) предмет труда
- г) роль труда

11. Операции – это:

- а) автоматизированные и неосознаваемые элементы действий, выступающие как способы выполнения и определяемые условиями деятельности;
- б) элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда с целью побуждения его к эффективной трудовой деятельности;
- в) сознательно совершенное человеком и управляемое волей действие, исходящее из определенных убеждений;
- г) система движений, связанных с выполнением конкретного действия, направленных на достижение его цели.

12. Целесообразная, сознательная деятельность человека с целью не только удовлетворения своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей – это:

- а) действие
- б) мотив
- в) труд
- г) цель

13. Основными средствами реализации деятельности являются:

- а) действие и мышление
- б) действие и операции
- в) операции и сделки
- г) сделки и мышление

14. Управленческая деятельность – это

- а) мотивированный процесс использования тех или иных средств для достижения цели;



- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) интеллектуально и эмоционально выбор руководителя при определении дальнейших действий;
- г) системообразующий фактор, обеспечивающий целостное функционирование, сохранение и развитие коллектива, организации.

15. Функция – это:

- а) основная особенность в устройстве чего-нибудь;
- б) обязанность, круг деятельности, назначение, роль;
- в) прием, система приемов в какой-либо области деятельности;
- г) прием, способ действия для достижения чего-нибудь.

16. Основные управленческие функции

- а) планирование, организация, контроль, управление;
- б) организация, мотивация, управление, контроль;
- в) планирование, организация, мотивация, контроль;
- г) мотивация, контроль, планирование, управление.

17. Функции управления объединены связующими процессами:

- а) целеполагание, прогнозирование, коммуникация, принятием решений;
- б) целеполагание, коммуникация, программирование, принятие решений;
- в) прогнозирование, коммуникация, программирование, мотивация;
- г) коммуникация, мотивация, прогнозирование, программирование.

18. Распределение работ среди подчиненных, организационных структур, отделов и т.п.; координация индивидуальных действий, систематическое консультирование работников:

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

19. Учет и оценка эффективности деятельности, проверка хода и результатов исполнения поставленных задач, корректировка операций и действий:

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

20. Начало и основа управленческой деятельности, рассмотрение прошлого развития, анализ настоящей ситуации и постановка реальных задач на будущее:

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

21. Поддержание необходимого уровня активности и заинтересованности работников с помощью материальных и нематериальных стимулов

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

22. Управленческое решение – это:

- а) интеллектуальный и эмоциональный выбор руководителя при определении дальнейших действий;
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) функциональная сфера деятельности, задача которой - обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование;
- г) метод объединения планирования, контроля и мотивации, который успешно применяют многие организации для уменьшения числа конфликтов и снижения отрицательной реакции людей на контроль путем их



участия в этом процессе.

23. Решение – это:

- а) одна из стадий процесса принятия решений, заключающаяся в отборе одного из вариантов действий из набора возможных вариантов;
- б) процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми;
- в) процесс проверки того, как данная организация осуществляет свои цели, и корректировки ее действий;
- г) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели.

24. В решениях используются следующие подходы (выберите лишнее):

- а) интуитивный
- б) сенсорный
- в) прагматический
- г) рациональный

25. Принятие решений - это:

- а) последовательность действий по обеспечению достижения организацией своих целей;
- б) процесс выбора целей для организации и принятия решения о том, что следует делать для их достижения;
- в) методичная оценка функциональных зон организации, предназначенная для выявления ее стратегически сильных и слабых сторон;
- г) сложный мыслительный процесс, который предполагает осознание проблемы, постановку адекватной цели и выбор средств для реализации поставленной цели.

26. Специально организованная деятельность менеджера, направленная на актуализацию у персонала мотивов, обеспечивающих необходимый уровень реализации производственного и организационного поведения.

- а) мотивирование;
- б) стимулирование;
- в) побуждение;
- г) намерение.

27. Развитие человеческих ресурсов – это:

- а) постоянный процесс, для повышения его эффективности целесообразно разрабатывать и внедрять систему обучения;
- б) планомерный процесс изменения структуры подходов, знания, умения через учебный процесс для достижения эффективной производительности труда;
- в) изучение психологических аспектов поведения работников, выявление их мотиваций и предпочтений;
- г) процесс развития у сотрудников специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

28. Роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) процесс определения и оценки информации об отклонениях действительных значений от заданных или их совпадении и результатах анализа;
- в) свойство человека, проявляющееся в его способности сознательно управлять своей психикой и поступкам;
- г) сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с отчетливым представлением средств и способов действия.

29. Социальная роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) это ожидаемое поведение, обусловленное статусом группы, института, индивида;
- в) модель поведения человека в системе служебных и неслужебных отношений, соответствующая его месту в организации, официальным задачам, индивидуальным психологическим особенностям, личным ценностям;
- г) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью.

30. Социальной группой

- а) совокупность лиц, объединенных общей профессией, деятельностью, общностью интересов, взглядов;



- б) объединение фирм для проведения конкретных коммерческо-финансовых операций;
- в) некоторое количество людей, объединённых ролевыми взаимодействиями;
- г) Объединение составом от двух до ста человек члены которой объединены общей деятельностью и находятся в постоянном личном контакте друг с другом, связаны эмоциональными отношениями, групповыми нормами и ценностями.

6.4. Критерии оценивания

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – зачтено.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

не зачтено - % выполненных заданий менее 61

зачтено - % выполненных заданий более 61

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Круглый стол (дискуссия) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- оценка «хорошо» ставится, если: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание выступления; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; студент не может применить знание теории в процессе дискуссии;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; при ответе на вопросы обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Разработка блок-схемы - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе заявленной проблемы; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом в защите представленной блок-схемы; логичность и последовательность в демонстрации материала;
- оценка «хорошо» ставится, если: владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; незначительные неточности в изложении фактического материала; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности демонстрации материала;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем; материал в значительной степени излагается



бессистемно и с нарушением логических связей;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не владеет основными понятиями по предмету; отсутствие логики в демонстрации материала; фактический материал не соответствует заданию.

Деловая ситуация (деловая игра) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент легко ориентируется в содержании деловой ситуации выбранной по теме учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- оценка «хорошо» ставится, если студент в ходе игры демонстрирует полное освоение теоретического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию, но содержание, форма ответов и комментарий имеют отдельные неточности;

- оценка «удовлетворительно» ставится, если студент в ходе участия в деловой игре обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических задач, не умеет доказательно обосновать свои суждения;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач.

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;

- оценка «хорошо» - проектная работа соответствует цели и отвечает на некоторые проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, содержат незначительные ошибки в оформлении; устное выступление участника логично, присутствуют незначительные грамматические и лексические ошибки, не мешающие пониманию материала; выступление частично подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на некоторые вопросы аудитории;

- оценка «удовлетворительно» - проектная работа не совсем точно отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены с грубыми нарушениями правил; устное выступление участника не всегда логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление подкреплено не достаточной презентацией; студент затрудняется дать правильные ответы на дополнительные вопросы аудитории;

- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представленные при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудитории.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Лифшиц А.С.	Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=438565)	Москва : Издательский Центр РИОР, 2024	ЭБС
ЛП.2	Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И.	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/531992)	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.3	Кязимов К. Г.	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/516339)	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Гродский В.С.	Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография (https://znanium.com/catalog/document?id=400029)	Москва : Издательский Центр РИОР, 2022	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Маркова В.Д., Кузнецова С. А.	Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений: справочная литература (https://znanium.com/catalog/document?id=418573)	Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2023	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ . 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПабблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ . 3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru . 4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ . 5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: https://www.book.ru/ . 6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .
----	--

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

MS Office365

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992.

2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион.центр правовой информ. Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения с возможностью использования переносного мультимедийного оборудования (экран, ноутбук, проектор, колонки).

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий для демонстрации слайдовых презентаций. Мультимедийное сопровождение лекционных занятий обеспечивается видеопрезентациями и видеокейсами из медиатеки методического кабинета факультета управления.



Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета для проведения тестирования в программе Moodle.

Наличие систем Wi-Fi во 2-ом и 4-ом учебных корпусах позволяет использовать интерактивные методы ведения занятий с использованием Интернет-ресурсов, проводить консультации с использованием электронной почты.

С целью повышения качества образовательных услуг необходимая организационная и учебно-методическая информация, сопровождающая учебный процесс, помещена на сайте факультета управления. Конфиденциальность информации обеспечивается наличием личных кабинетов студентов.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу студента на всех занятиях аудиторной формы (лекции, практические занятия), выполнение контрольных мероприятий, планомерную самостоятельную работу. В ходе освоения дисциплины студент расширяет свой социальный опыт, развивает такие общекультурные и профессиональные компетенции как овладение навыками исследовательской деятельности; целеполагание, планирование, анализ и рефлексия в процессе познания; формирование целостного экономического мышления; расстановка приоритетов и нахождение оптимальных решений в различных ситуациях; и др.

В ходе освоения дисциплины деятельность студента направлена на решение следующих задач:

- логическое мышление, навыки создания научных работ по вопросам профессиональной деятельности, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации и критики источников;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание, осмысливание процессов, событий и явлений в области профессиональной деятельности в их динамике и взаимосвязи;
- формирование и аргументированное отстаивание собственной позиции по различным проблемам профессиональной деятельности.

В учебной дисциплине студент должен ориентироваться на самостоятельную проработку учебного материала, подготовку к практическим занятиям, выполнение итоговой исследовательской работы и компьютерного тестирования, самостоятельное изучение разделов курса.

Успешное освоение дисциплины предполагает обязательное посещение практических занятий, выполнение творческих и поисковых заданий, запланированной исследовательской работы, а также компьютерного тестирования.

Подготовка к практическим занятиям:

- студент должен внимательно ознакомиться с материалом, относящимся к данному занятию по учебнику и учебным пособиям;
- выписать основные термины;
- выполнить творческое или поисковое задание, сформулировать возникшие вопросы и постараться получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована студентами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к промежуточной аттестации:

К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса студент может познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для самоподготовки.



Рекомендации для организации работы студента на лекции

Ведущую роль в организации учебного процесса играют лекции, которые определяют содержание и направленность работы студентов в освоении научных знаний, выполняют образовательную, воспитательную и учебно-организационную функцию. Самостоятельная работа студентов с лекционным материалом, состоящая из его повторения, структурирования, анализа, способствует более глубокому усвоению полученных знаний.

Особое значение в организации самостоятельной работы имеет вводная лекция преподавателя. Раскрывая сущность предмета и методы истории как науки, преподаватель знакомит с основными формами организации учебной деятельности в вузе. В лекции обобщаются результаты научных исследований, дается представление о современной историографической ситуации. На лекции студенты вооружаются необходимым минимумом знаний для самостоятельной работы, преподаватель указывает ее цель и основные направления, наделяет инструментарием в виде рабочей программы и методических рекомендаций, что позволяет впоследствии адекватно организовывать самостоятельную работу.

Тематические и обзорные лекции требуют от студента дополнительной подготовки. Во-первых, необходимо знать содержание предшествующей лекции, без чего невозможно сознательно усвоить новый материал. Особое значение предварительная подготовка приобретает в тех случаях, когда в лекциях освещаются не все вопросы программы курса и ряд вопросов, не представляющих большой трудности, выносятся на самостоятельное изучение. Лектор в ходе лекции указывает, какие именно разделы темы должны быть самостоятельно изучены, предлагает список источников и литературы, с которыми необходимо ознакомиться, комментирует формы отчетности по самостоятельной работе.

Во-вторых, необходимо слушать лекцию и одновременно ее конспектировать. Правильно организованное конспектирование способствует подготовке к контрольной работе и тестированию.

Вести запись лекции предлагается в общей тетради, пронумеровав ее и оставив первые страницы для оглавления, что дает возможность быстро найти нужную лекцию. В тетради предлагается записывать дату, номер лекции, тему и план лекции; название вопросов во время лекции можно не записывать, а лишь обозначить их порядковый номер согласно плану.

Целесообразно в лекционной тетради оставить широкие поля, которые можно использовать для записи ссылок на литературу и источники, цитат, а также заполнять их дополнительным материалом при самостоятельном чтении рекомендованной литературы и при подготовке к контрольной работе.

Дословно записывать содержание лекции нет необходимости. Конспектирование предполагает фиксирование лишь основных положений, главных мыслей и выводов. Самостоятельная работа студента на лекции и заключается в выделении главного материала. Лекцию необходимо воспринимать творчески, избегать механического записывания, фиксировать ранее неизвестную информацию. Студенту рекомендуется в тот же день обработать свой конспект: прочесть его, вписать пропущенное, исправить неточные выражения, формулировки, искажения, подчеркнуть важные места. По итогам лекционного курса конспекты лекций могут быть проверены преподавателем.

Рекомендации для организации работы студента при подготовке к практическому занятию (семинару)

Для наиболее эффективного достижения результата изучения данной дисциплины подготовку к семинару следует начинать сразу же после лекции по данной теме или консультации преподавателя.

В процессе углубленного чтения литературы можно составлять краткие конспекты, тезисы своих выступлений, делать необходимые выписки, чтобы затем на семинаре активно участвовать в обсуждении всех вопросов.

Конспекты лучше вести в той же тетради, в которой конспектируются лекции по данной дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по изучаемой дисциплине проводится в соответствии с предложенными темами. По каждой теме сформулированы виды и содержание самостоятельной работы студентов.

Следующим этапом учебной деятельности студентов является выполнение компьютерного тестирования по дисциплине.

Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем.

Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

В течение всего семестра для студентов проводится консультация. На консультацию приглашаются студенты, по вопросам связанным с освоением материала дисциплины. Сроки проведения консультации в соответствии с графиком, можно уточнить на кафедре менеджмента.

«В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MSOffice365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты



имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и т.п.
Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе».

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.
Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EiBraille-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.



Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.