

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

 (подпись) Шматко А. Д.
 «___» _____ 20__
 ФИО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление/специальность подготовки	38.03.02 Менеджмент
Специализация/профиль/программа подготовки	Производственный менеджмент
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
3	6	3	108	51	34	0	17	57	0	0	57	диф. зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

38.03.02 Менеджмент

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Стешин Василий Анатольевич, старший преподаватель

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПСК-1.1 — способность использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области планирования и производства, оценивать их эффективность и качество
ПСК-1.2 — способность производить анализ показателей деятельности структурных подразделений производственной организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявлении возможностей повышения эффективности управления

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ПСК-1.1

знания:

основные понятия, категории и модели управления человеческими ресурсами организации;

умения:

постановка целей, формулирование задач управления человеческими ресурсами, анализ внешней и внутренней среды организации, выявление их ключевых элементов и оценка их влияния на управление человеческими ресурсами;

навыки:

владение методами реализации основных функций в сфере управления человеческими ресурсами организации.

ПСК-1.2

знания:

различные способы разрешения конфликтных ситуаций;

умения:

проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

навыки:

планирование и реализация мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.03.02 Менеджмент*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-1 — Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ПСК-1.1	ПСК-1.2
3	6	Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации. Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Личность в организации. Типология личности. Гуманистическая психология в управлении персоналом.	17	7	4	3	10	20	15
3	6	Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации. Виды и содержания основных теорий мотиваций.	16	9	6	3	7	15	15
3	6	Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала. Аудит и особенности отбора кандидатов, методы оценки персонала и качества труда, аттестация, обучение и развитие персонала.	21	11	6	5	10	15	20
3	6	Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами. Распределение полномочий, делегирование, виды управленческих решений.	18	8	6	2	10	20	15
3	6	Раздел 5. Управление трудовыми коллективами. Групповое взаимодействие. Организационные конфликты.	19	9	6	3	10	15	15
3	6	Раздел 6. Формирование организационной культуры. Взаимодействие между мировоззрением сотрудника и культурой организации. Типы организационных культур. Влияние организационной культуры на управление человеческими ресурсами.	17	7	6	1	10	15	20
Всего за 6 семестр			108	51	34	17	57	100	100
Всего по дисциплине			108	51	34	17	57	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации.	Аудит человеческих ресурсов.	3
2	Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации.	Применение теории мотивации на практике.	3
3	Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала.	Значение процесса адаптации в трудовой деятельности сотрудников.	5
4	Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами.	Распределение полномочий и ответственности	2
5	Раздел 5. Управление трудовыми коллективами.	Групповое взаимодействие и групповые эффекты.	3
6	Раздел 6. Формирование организационной культуры.	Групповое взаимодействие и групповые эффекты в организации.	1
Всего за 6 семестр			17

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации.	Дополнительное изучение специальной литературы.	10
2	Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации.	Изучение дополнительной литературы.	7
3	Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала.	Подготовка кейсов к дискуссии	10
4	Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами.	Подбор литературы для написания реферата.	10
5	Раздел 5. Управление трудовыми коллективами.	Написание реферата. Подготовка к защите.	10
6	Раздел 6. Формирование организационной культуры.	Подготовка к зачету.	10

культуры.		
Всего за 6 семестр		57

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
6				Диск.		ДР			ТекК	ДР				Реф		ДР	диф. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Диск. – дискуссия;
- ТекК – вопросы для текущего контроля;
- Реф – реферат;
- диф. зач. – дифференцированный зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- дискуссия;
- вопросы для текущего контроля;
- реферат.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. . Организационная культура. М.: Юрайт, 2021, эл. рес.
3. . Организационное поведение. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.
4. . Управление человеческими ресурсами. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

не требуются.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=474 —
Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.03.02 Менеджмент*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ПСК-1.1 способность использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области планирования и производства, оценивать их эффективность и качество;

ПСК-1.2 способность производить анализ показателей деятельности структурных подразделений производственной организации, действующих методов управления при решении производственных задач и выявлении возможностей повышения эффективности управления.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с особенностями управления ключевыми ресурсами организации - человеческими ресурсами: определяются место и роль личности в организации, показываются методы подбора, отбора, оценки, адаптации, мотивирования сотрудников, их развития и т.д.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- дискуссия;
- вопросы для текущего контроля;
- реферат.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**34 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**57 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 51 ч. аудиторных занятий, и 57 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации.		
Дополнительное изучение специальной литературы.	. Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)	10
Итого по разделу 1		10
Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации.		
Изучение дополнительной литературы.	. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Москва: Юрайт, 2022 (1, 2, 3)	7
Итого по разделу 2		7
Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала.		
Подготовка кейсов к дискуссии	. Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)	10
Итого по разделу 3		10
Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами.		
Подбор литературы для написания реферата.	. Управление человеческими ресурсами: Москва: Юрайт, 2022 (1, 2, 3)	10
Итого по разделу 4		10
Раздел 5. Управление трудовыми коллективами.		
Написание реферата. Подготовка к защите.	. Управление человеческими ресурсами: Москва: Юрайт, 2022 (1, 2, 3)	10
Итого по разделу 5		10
Раздел 6. Формирование организационной культуры.		
Подготовка к зачету.	. Организационная культура: М.: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)	10
Итого по разделу 6		10

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы для текущего контроля;
- дискуссия;
- реферат;
- дифференцированный зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Вопросы для текущего контроля

- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание пройденной теме - 5 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание, мало пользуется терминологией - 4 балла;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.

Дискуссия

Оцениваемые показатели.

1. соответствие содержания ответа обсуждаемому вопросу: - соответствует - не соответствует.
2. логическая последовательность его изложения
3. аргументированность и обоснованность ответа
4. наличие собственных суждений по проблеме
5. лаконичное и грамотное изложение материала
6. поиск новых идей и выдвижение контридей в процессе обсуждения

Реферат

Критерии оценивания

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы __1__ балл;
- соответствие целям и задачам дисциплины __1__ балл;
- логичность и последовательность в изложении материала __1__ балл;
- способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой __1__ балл;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса __2__ балла;
- умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию __2__ балла;
- обоснованность выводов __1__ балл;
- правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.) __1__ балл.

Дифференцированный зачет

Оценка Отлично - студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией. Оценка Хорошо - студент, в целом, владеет материалом, но не достаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами. Оценка Удовлетворительно - студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, профессиональной терминологией практически не пользуется.

Оценка Неудовлетворительно - студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ПСК-1.1	ПСК-1.2	
3	6	Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации.	17	7	4	3	10	20	15	Вопросы для текущего контроля
3	6	Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации.	16	9	6	3	7	15	15	Вопросы для текущего контроля
3	6	Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала.	21	11	6	5	10	15	20	Дискуссия
3	6	Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами.	18	8	6	2	10	20	15	Вопросы для текущего контроля
3	6	Раздел 5. Управление трудовыми коллективами.	19	9	6	3	10	15	15	Реферат
3	6	Раздел 6. Формирование организационное культуры.	17	7	6	1	10	15	20	Вопросы для текущего контроля
Всего за 6 семестр			108	51	34	17	57	100	100	
Всего по дисциплине			108	51	34	17	57	100	100	

Критерии оценивания

ПСК-1.1

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Человеческий капитал это
 - № 2 Методы управления человеческими ресурсами включают в себя совокупность таких аспектов:
 - № 3 Модели управления человеческими ресурсами:
 - № 4 Кадровая политика организации:
 - № 5 Эффективное поведение человека в организации это -
 - № 6 Авторы основных теорий мотиваций:
 - № 7 Аудит человеческих ресурсов это:
 - № 8 Оценка человеческих ресурсов включает в себя:
 - № 9 Адаптация персонала это:
 - № 10 Этапы управления организационными конфликтами:
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Какое суждение верно:
 - а) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов
 - б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов
 - в) нет верного
 - г) оба верны
 - № 2 Каки(о)е суждения(е) верны(о):
 - а) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, — к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста
 - б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям
 - в) нет верного
 - г) оба верны
 - № 3 Каки(о)е суждения(е) верны(о):
 - а) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала
 - б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»
 - в) нет верного
 - г) оба верны
 - № 4 Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией:
 - а) системная
 - б) активная
 - в) открытая
 - № 5 Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал:
 - а) методичная
 - б) активная
 - в) эффективная
 - № 6 Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении

- персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий:
- а) закрытая
 - б) превентивная
 - в) пассивная
- № 7 Каки(о)е суждения(е) верны(о):
- а) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства
 - б) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как дарового богатства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя
 - в) нет верного
 - г) оба верны
- № 8 ... — взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам:
- а) Стратегия роста
 - б) Миссия организации
 - в) Стратегия организации
- № 9 ... — планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников:
- а) Фаза профессионального роста
 - б) Кадровое планирование
 - в) Освоение выбранной стратегии организации
- № 10 ... – политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали:
- а) Коммуникационная политика
 - б) Стратегия управления персоналом
 - в) Стратегическое управление

ПСК-1.2

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Основная задача процедуры введения в должность
 - № 2 Стресс это..
 - № 3 Полномочия это
 - № 4 Управленческое решение это
 - № 5 Делегирование полномочий это
 - № 6 Компетентность включает в себя:
 - № 7 Организационное развитие это:
 - № 8 Кадровый резерв это:
 - № 9 Полномочия это:
 - № 10 Гибкие структуры организации:
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними:
 - а) стратегия ограниченного роста
 - б) стратегия управления персоналом
 - в) культура организации
 - № 2 Стратегия ... — специфический набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации:
 - а) управления персоналом
 - б) дифференциации
 - в) «сверху-вниз»
 - № 3 Стратегия ... – стратегия, которая предполагает постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями:

- а) эволюционная
б) роста
в) реактивная
- № 4 Принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы:
а) комплексность
б) методичность
в) системность
- № 5 Модель, которая выстраивается по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации:
а) нормированная
б) механистическая
в) программированная
- № 6 Причины снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала (со стороны заказчика):
а) синдром «новое-поверх-старого»
б) наличие системы оценки потребности планирования обучения
в) отсутствие системы оценки потребности планирования обучения
- № 7 ... — развитие карьеры сотрудника в рамках одной организации:
а) Карьера «перепутье»
б) Внутриорганизационное развитие карьеры
в) Внутрипрофессиональный карьерный рост
- № 8 Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:
а) более медленная верификация идей и информации
б) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений
в) более быстрая верификация идей и информации
- № 9 Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:
а) присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
б) отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
в) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений
- № 10 ... — назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвижений наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:
а) Вертикальное перемещение (выдвижение)
б) Внутрипрофессиональный карьерный рост
в) Внутриорганизационное развитие карьеры