УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Основы современных концепций управления персоналом
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составитель:

Ст.преподаватель Н.К. Метлаш

Казань

Содержание

1.	Цели и задачи учебной дисциплины	3
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины	6
4.	Структура и содержание дисциплины	7
4.1	Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций	7
4.2	Содержание дисциплины по темам (разделам)	9
4.3	Планы практических и семинарских занятий	10
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	14
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	17
8.	Оценка компетенций по изучаемой дисциплине	17
	Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
	Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	21

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Основы современных концепций управления персоналом» является: ОПК-1. способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Задачи курса:

ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: ОПК-1.3 З.7 основы современных концепций управления персоналом;

Уметь: ОПК-1.3 У.8 применять теоретические положения основ современных концепций в практике управления персоналом организации;

Владеть: ОПК-1.3 В.9 навыком выявления основных концептуальных признаков в деятельности по управлению персоналом конкретных предприятий.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части учебного плана и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины:
Социология

↓

Основы современных концепций управления персоналом

↓

Обеспечиваемые учебные дисциплины:
Основы кадрового аудита и консалтинга

До начала изучения дисциплины «Основы современных концепций управления персоналом» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученные в результате изучения дисциплины «Социология».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Основы современных концепций управления персоналом» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Управление персоналом»:

ОПК-1. способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ОПК-1	
ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: ОПК-1.3 З.7 основы современных концепций управления персоналом; Уметь: ОПК-1.3 У.8 применять теоретические положения основ современных концепций в практике управления персоналом организации; Владеть: ОПК-1.3 В.9 навыком выявления основных концептуальных признаков в деятельности по управлению персоналом конкретных предприятий.

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 ч).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление «Управление персоналом» Дисциплина: «Основы современных концепций управления персоналом» **Форма обучения Очная**					
Наименование тем и разделов	Количество ауд. часов		Самостоят. работа	Всего часов	Индика-торы компе-тен-ции/ЗУВы
	Лекции	Практ			
Модуль 1.					
Тема 1: Методологические основы управления персоналом	2	5	10	17	ОПК-1.3
Тема 2: История становления и развития управления персоналом	2	5	10	17	
Тема 3: Модели управления персоналом (американская, японская, европейские)	3	5	10	18	ОПК-1.3
Модуль 2.					
Тема 4: Особенности российской модели управления персоналом	2	5	10	17	
Тема 5: Методы управления персоналом	3	5	10	18	ОПК-1.3
Тема 6 Функции управления персоналом	3	5	10	18	
Подготовка к зачету			3	3	
ИТОГО:	**15**	**30**	**63**	**108**	

* Данная тема изучается с элементами интерактивных методов обучения.

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление «Управление персоналом» Дисциплина: «Основы современных концепций управления персоналом» **Форма обучения Очно-Заочная**					
Наименование тем и разделов	Количество ауд. часов		Самостоят. работа	Всего часов	Индика-торы компе-тен-ции/ЗУВы
	Лекции	Практ			
Модуль 1.					
Тема 1: Методологические основы управления персоналом	1	1	14	16	ОПК-1.3
Тема 2: История становления и развития управления персоналом	1	1	15	17	З7,У8,В9

Тема 3: Модели управления персоналом (американская, японская, европейские)	1	2	15	18	ОПК-1.3 З7,У8,В9
Модуль 2.					
Тема 4: Особенности российской модели управления персоналом	1	2	15	18	
Тема 5: Методы управления персоналом	1	2	15	18	ОПК-1.3 З7,У8,В9
Тема 6 Функции управления персоналом	1	2	15	18	
Подготовка к зачету			3	3	
ИТОГО:	**6**	**10**	**92**	**108**	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из **2** модулей.

Модуль 1 В результате сдачи модуля обучающийся должен знать:

ОПК1

ОПК-1.3 З.7 Знает основы современных концепций управления персоналом

ОПК-1.3 У.8 Умеет применять теоретические положения основ современных концепций в практике управления персоналом организации

ОПК-1.3 В.9 Владеет навыком выявления основных концептуальных признаков в деятельности по управлению персоналом конкретных предприятий

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинарском занятии.

Модуль 2 В результате сдачи модуля обучающийся должен владеть:

ОПК 1

ОПК-1.3 З.7 Знает основы современных концепций управления персоналом

ОПК-1.3 У.8 Умеет применять теоретические положения основ современных концепций в практике управления персоналом организации

ОПК-1.3 В.9 Владеет навыком выявления основных концептуальных признаков в деятельности по управлению персоналом конкретных предприятий

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинарском занятии.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Методологические основы управления персоналом

Персонал предприятия как объект управления его место и роль в системе управления персоналом. Методологические подходы к управлению персоналом: механистический, органический, культурологический.

Тема 2: История становления и развития управления персоналом

Пути становления и этапы развития теории и практики управления людьми. Эволюция понятий кадры, персонал, человеческие ресурсы. Выделение управления персоналом в самостоятельное научное направление. Эволюция принципов управления персоналом. Влияние промышленного капитализма на систематизацию принципов управления. Принципы производительности Э.Эмерсона. Научные принципы управления Ф. Тейлора. Принципы А. Файоля.

Положения Устава для градоправителя, сформулированные М. Е. Салтыковым-Щедриным.

Принципы рациональной бюрократии М.Вебера.

Принципы функционирования формальной и неформальной организаций Ч. Бернарда. Принципы построения организационной структуры П. Друкера.

Тема 3. Модели управления персоналом (американская, японская, европейские, российская)

Современные модели управления персоналом за рубежом.

Основные периоды развития системы управления персоналом. Управление персоналом в американской модели менеджмента. Управление персоналом в японской модели менеджмента. Специфика организации работы по управлению персоналом в европейских странах.

Тема 4. Особенности управления персоналом в российских компаниях.

Две основные группы концепций управления, сформировавшиеся в российской науке: 1)концепции организационного управления А.А. Богданова (Малиновского); физиологического оптимума О.А. Ерманского; узкой базы А.К. Гастева; производственную трактовку Е.Ф. Розмировича. 2) концепция организационной деятельности П.М. Керженцева; социально-трудовая концепция управления производством Н.А. Витке и теория административной емкости Ф.Р. Дунаевского.

Отличительные черты российского персонала. Преимущества и недостатки российских руководителей. Яркие черты российского менеджмента.

Тема 5. Методы управления персоналом

Понятие «методы управления персоналом».

Группы методов управления персоналом, сформированные в науке и практике. Административные методы управления: организационное нормирование и организационно-методическое инструктирование, правовые акты ненормативного характера.

Экономические методы управления: технико-экономическое планирование. Система материального стимулирования. Критерии эффективности и конечные результаты производства в виде совокупности показателей, установленных в плане экономического развития организации(KPIиBSC).

Социально-психологические методы управления персоналом. Социально- психологический климат, удовлетворенность трудом, формирование личной заинтересованности сотрудника, организация командной работы.

Влияние методов управления на мотивы поведения работника. Учет влияния изменения законов развития общественного производства в рыночных условиях на разработку мероприятий по формированию системы и методов управления персоналом.

Классификация методов управления персоналом исходя из функций управления персоналом.

Тема 6. Функции управления персоналом

Базовые и специфические функции управления персоналом. Планирование потребностей в персонале. Наем, набор и отбор персонала. Адаптация персонала. Развитие персонала. Аттестация и оценка персонала. Мотивация персонала. Социальное развитие персонала. Высвобождение персонала.

.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Методологические основы управления персоналом

Вопросы для обсуждения:

1.Персонал предприятия как объект управления его место и роль в системе управления персоналом.

2.Методологические подходы к управлению персоналом: механистический, органический, культурологический.

Тема 2: История становления и развития управления персоналом

Вопросы для обсуждения:

1.Пути становления и этапы развития теории и практики управления людьми.

2.Эволюция понятий кадры, персонал, человеческие ресурсы. Выделение управления персоналом в самостоятельное научное направление.

3.Эволюция принципов управления персоналом.

4.Влияние промышленного капитализма на систематизацию принципов управления. Принципы производительности Э.Эмерсона. Научные принципы управления Ф. Тейлора. Принципы А. Файоля.

5. Положения Устава для градоправителя, сформулированные М. Е. Салтыковым-Щедриным.

6.Принципы рациональной бюрократии М.Вебера.

Принципы функционирования формальной и неформальной организаций Ч. Бернарда. Принципы построения организационной структуры П. Друкера.

Тема 3. Модели управления персоналом (американская, японская, европейские, российская)

Вопросы для обсуждения:

1.Современные модели управления персоналом за рубежом.

2.Основные периоды развития системы управления персоналом.

3.Управление персоналом в американской модели менеджмента.

4.Управление персоналом в японской модели менеджмента.

5.Специфика организации работы по управлению персоналом в европейских странах.

Тема 4. Особенности управления персоналом в российских компаниях.

Вопросы для обсуждения:

1.Две основные группы концепций управления, сформировавшиеся в российской науке:

2.Концепции организационного управления А.А. Богданова (Малиновского); физиологического оптимума О.А. Ерманского; узкой базы А.К. Гастева; производственную трактовку Е.Ф. Розмировича.

3. Концепция организационной деятельности П.М. Керженцева;

4. Социально-трудовая концепция управления производством Н.А. Витке и теория административной емкости Ф.Р. Дунаевского.

5. Отличительные черты российского персонала.

6.Преимущества и недостатки российских руководителей. Яркие черты российского менеджмента.

Тема 5. Методы управления персоналом

Вопросы для обсуждения:

1.Понятие «методы управления персоналом».

2.Группы методов управления персоналом, сформированные в науке и практике.

3.Административные методы управления: организационное нормирование и организационно-методическое инструктирование, правовые акты ненормативного характера.

4.Экономические методы управления: технико-экономическое планирование. Система материального стимулирования. Критерии эффективности и конечные результаты производства в виде совокупности показателей, установленных в плане экономического развития организации(KPIиBSC).

5.Социально-психологические методы управления персоналом. Социально- психологический климат, удовлетворенность трудом, формирование личной заинтересованности сотрудника, организация командной работы.

6.Влияние методов управления на мотивы поведения работника.

7.Учет влияния изменения законов развития общественного производства в рыночных условиях на разработку мероприятий по формированию системы и методов управления персоналом.

8.Классификация методов управления персоналом исходя из функций управления персоналом.

Тема 6. Функции управления персоналом

Вопросы для обсуждения:

1.Базовые и специфические функции управления персоналом. 2.Планирование потребностей в персонале.

3.Наем, набор и отбор персонала.

4.Адаптация персонала.

5.Развитие персонала.

6.Аттестация и оценка персонала.

7.Мотивация персонала.

8.Социальное развитие персонала.

9.Высвобождение персонала.

.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать все темы дисциплины, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

Задание 1 . Аналитический обзор деятельности компании

1. Найти в периодической печати, литературе или в Интернете статью с описанием работы любой американской, европейской или японской компании (на русском или англ.языке, см. примеры в конце документа).
2. Коротко изложить содержание статьи (2 - 4 печатные страницы), указать источник.
3. Отметить особенности деятельности компании, характерные для данной модели менеджмента в целом (как они изложены в материале лекций 5-6).
4. Дайте подробные ответы на следующие вопросы:

а) Какая модель управления (европейская, американская, японская) Вам как менеджеру по персоналу (или потенциальному менеджеру) более близка по духу? Обоснуйте свой выбор.

б) Что для Вас лично кажется странным или неприемлемым в других моделях? Обоснуйте свой ответ.

5. На основании материалов лекций укажите, какие принципы различных моделей менеджмента, на Ваш взгляд, могли бы быть успешно реализованы в России? Подробно, желательно с использованием примеров, обоснуйте свой выбор.

Работа должна быть выполнена индивидуально, объем – от 12 до 15 печатных страниц формата А4, размер шрифта 12, межстрочный интервал 1.5.

Примеры источников информации о принципах деятельности американских компаний

для задания №1

На английском языке

McDonald's

1. McDonald's 2006 Worldwide Corporate Responsibility Report
2. http://www.mcdonalds.com/corp/values/report/printable.html
3. 2. Mc Donald's in Russia: Social Responsibility

4. http://www.mcdonalds.com/corp/values/report/otherreports.html

IBM

1. Насайтеhttp://www.ibm.com/ibm/values/us/разделы "Our Values", "Corporate Responsibility Report"
2. ^ На русском языке
3. DHLhttp://www.dhl.ru , раздел "О компании"

Coca-cola

1. Информация о наборе персонала http://job.cocacola.ru/recruiting/
2. Брошюра о Компании http://job.cocacola.ru/pic/dcontent/info.pdf

Microsoft

Информация о компании http://www.microsoft.com/rus/mscorp/default.mspx

Разделы "Миссия и цели", "Карьера"

Вопросы для самопроверки

1. Управление персоналом в контексте стратегии бизнеса организации.
2. Современная структура кадровой службы предприятия.
3. Связь управления человеческими ресурсами и стратегическим управлением организации.
4. Стратегия кадровой политики и планирование человеческих ресурсов организации.
5. . Опыт западных стран в управлении персоналом.
6. Организационное проектирование в условиях разных стадий развития жизненных циклов.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Сейсекенова, М. Б. Управление персоналом : учебник / М. Б. Сейсекенова. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 532 с. — ISBN 978-5-4497-3660-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/143924.html

2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540540

3. Сафонова, Л. А. Управление персоналом : учебное пособие для СПО / Л. А. Сафонова, Г. Н. Смоловик. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, 2025. — 136 с. — ISBN 978-5-4488-2590-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/152773.html

Дополнительная литература:

1. Калмыкова, И. Ю. Муниципальное управление и местное самоуправление : учебное пособие / И. Ю. Калмыкова, Б. В. Карцев, Е. П. Потапова. — Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2025. — 193 с. — ISBN 978-5-907789-38-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/158599.html

2. Макринова, Е. И. Управление персоналом в гостиничном менеджменте : учебное пособие / Е. И. Макринова, А. Г. Васильев, А. С. Васильева. — Санкт-Петербург : Троицкий мост, 2023. — 208 с. — ISBN 978-5-4377-0020-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/129205.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. https://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
3. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
4. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
5. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
6. https://www.kdelo.ru/ Кадровое дело Практический журнал по кадровой работе
7. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
8. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
9. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
10. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
11. http://www.gks.ru/wps/portal Федеральная служба государственной статистики
12. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом
13. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
14. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
15. https:// hh.ru/ HeadHunter
16. https://ecopsy.ru/ ЭКОПСИ Консалтинг
17. www.rjm.ru// Журнал «Российский журнал менеджмента»
18. http://www.betec.ru/ Бизнес-инжиниринговые технологии

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, лаборатория «Современные персонал-технологии», кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{K_1 + K_2 + ...K_n}{n} \times 0{,}6$, где К – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = K \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = C + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не освоены	до 60 баллов
компетенции в основном освоены	от 60-70 баллов
компетенции освоены полностью	от 71 до 100 баллов

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-1
способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач *в части изучения дисциплины «Основы современных концепций управления персоналом»*

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень(как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знать: ОПК-1.3 З.7 Знает основы современных концепций управления персоналом	Выступление на семинарах Индивидуальные домашние задания Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	Знать: ОПК-1.3 З.7 основы современных концепций управления персоналом Уметь: ОПК-1.3 У.8 применять теоретические положения основ современных концепций в практике управления персоналом организации	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знать: ОПК-1.3 З.7 основы современных концепций управления персоналом Уметь: ОПК-1.3 У.8 применять теоретические положения основ современных концепций в практике управления персоналом организации Владеть: ОПК-1.3 В.9 навыком выявления основных концептуальных признаков в деятельности по управлению персоналом конкретных предприятий	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом, обоснованными выводами и предложением рекомендаций Индивидуальные домашние задания Зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины; с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций. А также ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины «Бизнес-планирование»: теория менеджмента, маркетинг, основы предпринимательства, информационные технологии в менеджменте, учет и анализ, логистика

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных причинно-следственных связей, понимания их логики и грамотной формулировки ответа, а также – ориентацию на выработку стратегических решений с позиции маркетингового синтеза для достижения намеченных результатов в бизнесе.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую информационную базу. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы в различных формах, активизирующих работу студента.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по разработке бизнес-плана. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине:

Основы современных концепций управления персоналом

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания
      2.1.3 Решение ситуационных заданий (кейсов)

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и индикаторы	ОПК 1 ОПК-1.3
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З7
индивидуальные домашние задания	У8
решение ситуационных заданий (кейсов)	З7, У8, В9
Формы промежуточного контроля	
зачет	З7, У8, В9

З - знания, У- умения, В - владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организационной структуры.

1. Особенности административных методов управления персоналом
2. Особенности экономических методов управления персоналом.
3. Особенности социально-психологических методов управления персоналом.

Критерии оценивания

Результат	Баллы
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.2. Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

Задание. Проанализировать и представить опыт западных стран в управлении персоналом на примере конкретных компаний.

Критерии оценивания

Критериями оценки индивидуального домашнего задания являются: выбор источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса.

Выбор источников литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса. В данном случае определяется: соответствие содержания задания его теме, способность систематизировать материал, полнота и глубина знаний по теме, умение обобщать, делать выводы.

Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

Ситуация 1.

– Проанализируйте и сравните формулировки миссий нескольких кампаний, оцените их достоинства и недостатки с учетом требований, которые описаны в тексте. Предложите свой вариант формулировки.

– Формулировка миссии Достоинства Недостатки Ваши предложения

– 1.Разработка и поставка оборудования для газовой промышленности, электростанций, разработка двигательных установок по заказам.

– 2.Обеспечивать российский рынок высоковольтным оборудованием по конкурентным ценам 3.Предоставление широкого спектра туристических услуг населению, организация экскурсионных и познавательных программ, деловых поездок и семейного отдыха в различных регионах мира.

– 4.Быть лидером в производстве и продаже недорогой металлопродукции высокого качества, удовлетворять требования отечественных и зарубежных клиентов, способствовать развитию региона.

Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается	60-69

существенное непонимание проблемы.	

–

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)

1. Методологические подходы к управлению персоналом
2. Зарубежные модели управления персоналом.
3. Принципы формальной и неформальной организации Ч. Бернарда.
4. Основные функции управления персоналом.
5. Делегирование полномочий. Централизация и децентрализация управления.
6. Содержание понятия управление персоналом.
7. Принципы построения системы управления персоналом.
8. Методы управления персоналом.
9. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации.
10. Жизненные циклы организации.
11. Содержание современных концепций управления персоналом.
12. Типы кадровой политики.
13. Стратегическое планирование управления персоналом.
14. Планирование потребностей в персонале.
15. Методы построения организационных структур управления.
16. Проектирование организационных структур управления
17. Современные персонал-технологии
18. Концепции управления персоналом
19. Экономический (механистический) подход к управлению персоналом
20. Органический подход к управлению персоналом
21. Философия управления персоналом
22. Особенности формирования философии управления персоналом отечественных организаций
23. Характеристика американской модели управления персоналом
24. Характеристика японской модели управления персоналом
25. Характеристика модели управления персоналом европейских стран
26. Этапы становления управления персоналом как науки
27. Вклад российских ученых в становлении науки и практики управления персоналом
28. Современный этап становления управления персоналом
29. Принципы административной школы управления А.Файоля
30. Принципы производительности Г. Эмерсона
31. Научные принципы управления Ф. Тейлора.
32. Принципы рациональной бюрократии М. Вебера
33. Принципы построения организационной структуры, сформулированные П. Друкером.
34. Определение стратегии управления персоналом
35. Методология проектирования организационных структур.

2.2.2Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

Задания для проверки сформированности умений и навыков студентов

Ситуация 1. В целях закрепления полученных ранее знаний выполните следующие задания.

Задание 1.

Определить, какие концептуальные подходы в управлении персоналом на предприятии (в организации), находящейся на стадии формирования. В чем заключается специфика управления персоналом на данной стадии. Разработать концепцию управления персоналом предприятия (сферу деятельности выберите самостоятельно), находящуюся на стадии формирования.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	**Европейская оценка**	**Рубежные баллы**	**Оценка**	**Уровеньсфор-мированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос зачета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на билет зачета студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	зачет	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	зачет	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее	**A**	**90-86**	зачет	

решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	зачет	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	зачет	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	зачет	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	зачет	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	зачет	

Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	**E**	**60**	зачет	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы зачета. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	**F**	**Менее 60**	**не**зачет	**Компетенции не сформированы**