

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
 Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ С.Т.Князев  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ  
 ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе модуля</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Основы кадровой политики	<b>Код модуля</b> <b>1124145</b>
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> <b>38.03.03/01.02</b>
<b>Траектория образовательной программы (ТОП)</b>	-
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03/01.02
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015 № 1461

Екатеринбург, 2016

Программа модуля составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Фархитдинова Ольга Михайловна	Кандидат философских наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

О.М. Фархитдинова

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

**Руководитель образовательной программы (ОП), для которой реализуется модуль**

Т.К. Коваленко

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ «Основы кадровой политики»

### 1.1. Объем модуля, 12 з.е.

### 1.2. Аннотация содержания модуля

В модуль входят дисциплины: основы кадровой политики и кадрового планирования, исследование систем управления, кросс-культурный менеджмент. Модуль развивает способность к саморазвитию и обучению в течение всей жизни, формирует мировоззренческую и гражданскую позицию, приверженность профессиональной этике, умения продуктивно работать в команде, строить эффективную коммуникацию в малых группах в межличностной и профессиональной сферах.

## 2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).		Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля							
			Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.
1.	(ВС)Основы кадровой политики и кадрового планирования	7	17	17	-	34	236	18, экзамен	288	8
2.	(ВС) Кросс-культурный менеджмент	8	12	12	-	24	44	4, зачет	72	2
3.	(ВС)Исследование систем управления	8	12	12	-	24	44	4,зачет	72	2
<b>Всего на освоение модуля</b>			<b>41</b>	<b>41</b>	<b>-</b>	<b>82</b>	<b>324</b>	<b>26</b>	<b>432</b>	<b>12</b>

## 3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

3.1.	Пререквизиты и постреквизиты в модуле	Основы кадровой политики и кадрового планирования
3.2.	Кореквизиты	Исследование систем управления, кросс-культурный менеджмент

## 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

### 4.1. Планируемые результаты освоения модуля и составляющие их компетенции

Коды ОП, для которых реализуется модуль	Планируемые в ОХОП результаты обучения -РО, которые формируются при освоении модуля	Компетенции в соответствии с ФГОС ВО, а также дополнительные из ОХОП, формируемые при освоении модуля
38.03.03/01.02	РО-02 Способность осуществлять в организационно-управленческой деятельности	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

	<p>эффективное взаимодействие в организационных и вне организационных контекстах; эффективную деловую коммуникацию, в том числе на иностранном языке; оптимизацию работы коллектива, используя знания из области экономики, права и социального управления; владеть основными методами управления персоналом, решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий.</p>	
38.03.03/01.02	<p><b>РО-03</b> Способность использовать в научно-исследовательской деятельности знание проблематики и методологии исследований в области управления персоналом, осуществлять управление персоналом с использованием инновационных технологий, разработке и принятия управленческих решений, а также корпоративных информационных систем и специализированных программных средств управления персоналом.</p>	<p>-знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО -04</b> Способность применять в педагогической деятельности знания традиционных и современных проблем в управлении персоналом, психологических основ, владение навыками управления стрессами и психосоциальными рисками в профессиональной деятельности. Владеть навыками управления персоналом на основе компетентностного подхода.</p>	<p>-знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-05</b>Способность анализировать и разрабатывать систему документационного обеспечения управления персоналом ( согласно трудового законодательства) в современной модели менеджмента качества, разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.</p>	<p>владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11);</p>

38.03.03/01.02	<p><b>РО-06</b> Способность производить мониторинг и оценку рынка труда. Способность оказывать консультации и услуги кадрового консалтинга. Владеть навыками самоменеджмента, самоорганизации и самообразования. Способность прогнозировать и планировать организационные процессы управления персоналом. Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.</p>	<p>-владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);</p> <p>- владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);</p> <p>- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);</p> <p>- знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34)</p>
----------------	--	---

#### 4.2.Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля

Дисциплины модуля		ОК-3	ПК-1	ПК-11	ПК-15	ПК-22	ОПК-6	ПК-34	ПК-35
1	(ВС)Основы кадровой политики и кадрового планирования	*		*	*	*		*	
2	(ВС)Кросс-культурный менеджмент		*				*		
3	(ВС)Исследование систем управления							*	*

#### 5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

Не предусмотрено

**6. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ МОДУЛЯ**

<b>Номер листа изменений</b>	<b>Номер протокола заседания проектной группы модуля</b>	<b>Дата заседания проектной группы модуля</b>	<b>Всего листов в документе</b>	<b>Подпись руководителя проектной группы модуля</b>

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н.Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Основы кадровой политики</b>	Код модуля <b>1124145</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Глухенькая Нина Максимовна	К.пед.н.	доцент	управления персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

О.М. Фархитдинова

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол №   8   от   15.04.2016   г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ



# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Исследование систем управления»

## 1.1 Аннотация содержания дисциплины

В курсе рассматриваются концептуальные и методологические основы исследования различных систем управления. Особое внимание уделяется специфике и методам исследования организационных систем управления. Анализируются исторически сложившиеся школы в управлении (включая современные). Рассматривается, и в практических занятиях закрепляется организация процесса исследования организационных систем управления

## 1.2. Язык реализации программы – русский

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);
- знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### ***Знать:***

- основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике

### ***Уметь:***

- обладать навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

### ***Демонстрировать навыки и опыт деятельности:***

- способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

#### 1.4. Объем дисциплины

##### Очная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	8
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
2.	Лекции	12	12	12
3.	Практические занятия	12	12	12
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>44</b>	<b>3,60</b>	<b>44</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>27,85</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

##### заочная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>62</b>	<b>0,90</b>	<b>62</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>7,15</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

##### заочная ускоренная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	2
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	2	2	2
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>62</b>	<b>0,90</b>	<b>62</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>7,15</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	Концептуальные основы исследования систем управления	Основные понятия системы и характеристика процессов системы. Сущность процесса управления системой. Закон управления системой. Критерии управления системой.
P2	Методологические основы исследования систем управления	Основные черты и сущность системного подхода. Анализ систем управления. Синтез систем управления. Принципы анализа и синтеза систем управления. Виды анализа и синтеза систем управления. Уровни исследования и структура показателей систем управления
P3	Специфика исследования организационных систем управления	Особенности организационных систем управления в сравнении с техническими и эргатическими системами управления. Историко-социологические исследования. Организационные системы управления. Основные требования к организационным системам управления.
P4	Методы исследования организационных систем управления	Сущность методов: ассоциативного, мозгового штурма, синектики, параметрического, морфологического, комбинированного.
P5	Организация процесса исследования организационных систем управления	Методология анализа и синтеза организационных систем управления. Анализ функционирования организационных систем управления

## 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины







## 4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

*не предусмотрено*

### 4.2. Практические занятия

#### Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1-2	Концептуальные основы исследования систем управления	2
P2	3-5	Методологические основы исследования систем управления	2
P3	6-8	Специфика исследования организационных систем управления	2
P4	9-12	Методы исследования организационных систем управления	2
P5	13-15	Организация процесса исследования организационных систем управления	4

**Всего: 12**

#### заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	2	Концептуальные основы исследования систем управления	0,5
P2	3	Методологические основы исследования систем управления	0,5
P3	4	Специфика исследования организационных систем управления	1
P4	5	Методы исследования организационных систем управления	1
P5	6	Организация процесса исследования организационных систем управления	1

**Всего: 4**

#### заочная ускоренная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	2	Концептуальные основы исследования систем управления	0,25
P2	3	Методологические основы исследования систем управления	0,25
P3	4	Специфика исследования организационных систем управления	0,5
P4	5	Методы исследования организационных систем управления	0,5
P5	6	Организация процесса исследования организационных систем управления	0,5

**Всего: 2**

#### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

##### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Исследование организационных систем

##### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

##### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

##### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

##### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

##### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

##### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

##### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Контрольная работа 1.

Сравнительная характеристика методов исследования систем управления персоналом.

Контрольная работа 2

Организация процессов исследования организационных систем управления персоналом.

##### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

### 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1				+			+					
P2	+			+	+		+					
P3				+			+					
P4	+		+	+	+		+					
P5	+			+	+							

### 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

### 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

### 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)



## **9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **9.1. Рекомендуемая литература**

#### **9.1.1. Основная литература**

1. В.В. Мыльник, В.П. Титаренко, В.А. Волочиенко. Исследование систем управления. Учебное пособие для вузов. М.: Академический проект, 2004.
2. В.В. Кафидов. Исследование систем управления. Учебное пособие для вузов. М.: Академический проект, 2003.
3. В.И. Коробко. Теория управления. Учебное пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
4. В.И. Мухин. Исследование систем управления. Учебник для вузов. М.: Экзамен, 2003.
5. В.М. Мишин. Исследование систем управления. Учебник для вузов. М.: 2005

#### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. К.Б. Баландин; С.Н. Воробьев. Управленческие решения: теория и технологии принятия : Учебник для вузов, М.: Проект, 2004.
2. Н.Н. Ползунова, В.Н. Краев. Исследование систем управления .М.2004.
3. Новое в теории и практике управления/ Под редакцией Е.Ю. Кузнецова, А.И. Дружинина. М.: 2003.
4. В.Н. Бурков , В.А. Ириков. Модели и методы управления организационными системами. М.: 1999.
5. Гарет Морган. Имиджи организации. М.: Вершина, 2006.
6. Е.П. Голубков. Маркетинговые исследования // Маркетинг в России и за рубежом. 2001.
7. Системный анализ в управлении. Конспект лекций./ П.П. Крылатков. Екатеринбург, 2000.
- 13 С.Л. Гольдштейн, О.Г. Иванюшкина, В.М. Кормышев. Развитие систем управления знаниями для разрешения ситуаций в бизнесе. М.: 2006.

#### ***Отечественные журналы***

1. Директор по персоналу
2. Менеджмент в России и за рубежом
3. Проблемы теории и практики управления
4. Российский журнал менеджмента

### **9.2. Методические разработки**

Не предусмотрены

### **9.3. Программное обеспечение**

Microsoft PowerPoint  
Microsoft Word

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

#### ***Интернет ресурсы***

1. [www.HRdigest.ru](http://www.HRdigest.ru)
2. [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru)
3. [www.hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm)
4. [hr-zone.net](http://hr-zone.net)

#### ***Сайты профессиональных сообществ***

1. <http://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров России

2. <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)
3. <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
4. <http://www.e-xecutive.ru> – Сообщества менеджеров
5. <http://www.hr-info.ru> – HR-портал
6. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков
7. <http://www.rabe.ru> – Российская Ассоциация Бизнес-Образования
8. <http://www.training.ru> – Все про тренинги
9. <http://www.treko.ru> – Клуб тренеров и консультантов
10. <http://www.ubo.ru> - УралБизнесОбразование

#### **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

<http://www.learn.urfu.ru>

### **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Лекционная аудитория с аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной).

Текстовая камера.

Мультимедийный проектор.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Контрольная работа 1</i>	<i>8 семестр, 5 неделя</i>	<i>60</i>
<i>Посещение</i>	<i>8 семестр</i>	<i>40</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Контрольная работа 2</i>	<i>8 семестр, 12 неделя</i>	<i>40</i>
<i>Домашняя работа</i>	<i>8 семестр, 14 неделя</i>	<i>20</i>
<i>Посещение</i>	<i>8 семестр</i>	<i>40</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Не предусмотрено

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 8	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

### 8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

### **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

#### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

#### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрено

#### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

- Понятие ИСУ
- Основные понятия системы и характеристика процессов системы.
- Сущность процесса управления системой.
- Закон управления системой.
- Критерии управления системой.
- Особенности организационных систем управления в сравнении с техническими и эргатическими системами управления.
- Историко-социологические исследования.
- Организационные системы управления.
- Основные требования к организационным системам управления.
- Основные черты и сущность системного подхода.
- Анализ систем управления.
- Синтез систем управления.
- Принципы анализа и синтеза систем управления.
- Виды анализа и синтеза систем управления.
- Уровни исследования и структура показателей систем управления

#### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

не предусмотрено

#### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

#### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

#### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н.Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Основы кадровой политики	<b>Код модуля</b> <b>1124145</b>
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> <b>38.03.03/01.02</b>
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Хохолева Евгения Аркадьевна		старший преподаватель	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

О.М. Фархитдинова

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Кросс-культурный менеджмент»

### 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к вариативной части учебного плана ОП, базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплины: «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Финансовый менеджмент». Дисциплина посвящена изучению кросс-культурным особенностям в менеджменте, образцам взаимодействия различных социальных групп, управлению социокультурными различиями, объединяющих представителей различных национальных культур; концепций группового взаимодействия в кросс-культурных группах.

### 1.2. Язык реализации программы – русский.

### 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине :

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1).

В результате освоения дисциплины студент должен:

#### ***Знать:***

- особенности деловых культур разных этнических групп;
- методы развития этнокультурной компетентности;
- содержание современных теорий кросскультурных коммуникаций;
- особенности национальных стилей управления в компаниях в условиях глобализации;
- специфику управления кросскультурными коммуникациями и пути преодоления барьеров в кросскультурной среде;
- особенности реализации форм деловых коммуникаций в условиях кросскультурной среды

#### ***Уметь:***

- планировать и осуществлять деятельность организационного консультанта-психолога по оптимизации кросс-культурных коммуникаций;
- развивать этнокультурную компетентность
- учитывать кросскультурный аспект при осуществлении делового сотрудничества с иностранными бизнес-партнерами

#### ***Владеть*** (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- обладать навыками ведения бизнеса и управления персоналом в ситуациях межкультурного взаимодействия;
- понимать основные причины возникновения кросс-культурных конфликтов в управлении организацией и способствовать их предотвращению;
- быть готовыми к международным контактам в рамках практической деятельности в качестве менеджеров;
- понимать особенности управления многонациональными корпорациями и совместными предприятиями.



**1.4. Объем дисциплины  
очная форма обучения**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	8
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
2.	Лекции	12	12	12
3.	Практические занятия	12	12	12
4.	Лабораторные работы	-		-
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>44</b>	<b>5.10</b>	<b>44</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>27,85</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

**заочная форма обучения**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	8
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>62</b>	<b>0,90</b>	<b>62</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>7,15</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

**заочная ускоренная форма обучения**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	3
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	2	2	2
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>48</b>	<b>0,90</b>	<b>48</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2.33</b>	<b>Э, 18</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>9,23</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1	Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики	<p>Современные тенденции развития международного бизнеса. Глобализация экономики и расширение международного делового сотрудничества. Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Эволюция представлений о кросс-культурном менеджменте: от управления культурными различиями к когнитивному менеджменту в условиях глобализирующейся мировой экономики. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина. Цели и задачи курса, его взаимосвязь с другими учебными дисциплинами. Методологические принципы кросс-культурного менеджмента.</p> <p>Определение культуры применительно к кросс-культурному менеджменту. Функции культуры. Экономическая культура. Национальная деловая культура. Слои и уровни культуры. Понятия национального менталитета и национального характера. Влияние национальной культуры на экономическое поведение менеджеров и предпринимателей.</p>
Р.2	Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	<p>Модели кросс-культурного поведения в бизнесе и типы национальных деловых культур. Принципы эволюционного подхода Т. Парсона и Э. Шиллза. Параметры деловой культуры: отношение к времени, отношение к природе, межличностные отношения, отношение к информации, отношение к власти. Концепция национально-культурных различий Г.Хофстеде: коллективизм и индивидуализм, высокая и низкая дистанции власти, мужественность и женственность, избегание неопределенности. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф.Тромпенаарса, Э.Холла, Э.Шейна, Р.Льюиса.</p>
Р.3	Культура и развитие фирмы. Управление кросс-культурными различиями в менеджменте	<p><u>Особенности управления многонациональными корпорациями (МНК) и совместными предприятиями (СП).</u></p> <p>Соотношения фактора национальной культуры и других факторов внешней среды для функционирования МНК и СП.</p> <p>Типы организационных структур в многонациональных корпорациях.</p> <p>Трудности, связанные с конкретными типами структур.</p> <p>Сравнение стратегий американских, европейских и японских МНК и их связи с особенностями национальной бизнес-культуры.</p> <p>Особенности создания и функционирования СП: мотивация создания СП, подбор партнеров, набор персонала, система оплаты труда, подготовка и переподготовка кадров.</p> <p>Взаимодействие национальных бизнес-культур в России.</p> <p>Деловые коммуникации в международном бизнесе.</p>

Р.4	Особенности российского менеджмента и деловой культуры	Россия в системе мировых культур. Национальные особенности российской деловой культуры, факторы, ее определяющие. Становление обычаев делового оборота в период перехода к рыночным отношениям. Современные особенности делового общения, характерные для России. Российская модель управления: существует ли особый тип менеджмента, эффективный для России? Россиянин — менеджер, россиянин — наемный работник. Национальный менталитет как источник сравнительных преимуществ в условиях глобальной конкуренции.
-----	--	---

### **3 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**







#### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

##### 4.1.Лабораторные работы

Не предусмотрено

##### 4.2.Практические занятия

###### очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р 1	1-2	Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики	2
Р 2	3-4	Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	2
Р 3	5-6	Культура и развитие фирмы. Управление кросскультурными различиями в менеджменте.	4
Р 4	7-8	Особенности российского менеджмента и деловой культуры	4
<b>Всего:</b>			<b>12</b>

###### заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р1	1	Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики	1
Р2	2	Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	1
Р3	3	Культура и развитие фирмы. Управление кросскультурными различиями в менеджменте.	1
Р4	4	Особенности российского менеджмента и деловой культуры	1
<b>Всего:</b>			<b>4</b>

###### заочная ускоренная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р1	1	Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики	0,5
Р2	2	Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	0,5
Р3	3	Культура и развитие фирмы. Управление кросскультурными различиями в менеджменте.	0,5
Р4	4	Особенности российского менеджмента и деловой культуры	0,5
<b>Всего:</b>			<b>2</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1.

Культурный профиль отдельных стран

Домашняя работа 2.

Этнические символы, стереотипы и предрассудки и их роль в межкультурном восприятии.

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

Не предусмотрено

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

Не предусмотрено

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

Не предусмотрено

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

Не предусмотрено

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

Не предусмотрено

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Не предусмотрено

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

Не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики				*								
Р.2. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий				*								
Р.3. Культура и развитие фирмы.			*	*								
Р.4. Управление кросскультурными различиями в менеджменте												
Р.5. Особенности российского менеджмента и деловой культуры												



## **6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)**

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)**

## **8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)**

## **9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **9.1.Рекомендуемая литература**

#### **9.1.1.Основная литература**

1. Беляев, Ю. М. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров/ Ю. М. Беляев. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2013. - 220 с. URL:<http://znanium.com/bookread.php?book=415047>
2. Гусаров Ю. В. Теория менеджмента: Учебник / Ю.В. Гусаров, Л.Ф. Гусарова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 263 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=363778>
3. Королев В. И. Современные технологии менеджмента: Учебник / В.И.Королев, В.В.Уваров,
4. А.Д.Заикин; Под ред. проф. В.И. Королева; Всероссийская академия внешней торговли. - М.:Магистр: НИЦ Инфра-М, 2012. - 640 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=258352>
5. Куликова, Л. В. Коммуникация. Стилль. Интеркультура: прагматингвистические и
6. культурно-антропологические подходы к межкультурному общению [Электронный ресурс] :
7. учебное пособие / Л. В. Куликова. - Красноярск: СФУ, 2011. - 268 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=443095>
8. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учеб. пособие - Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 334

#### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Аверьянов Л.Я. Организационная культура управления современных предприятий. СПб. Бейсенова Г. А. Проблемы глобализации и идентичности. — Алматы: Print-S, 2009. — 204 с.
2. Гасилин В. Н. Идентичность и идентификация человека: проблемы и перспективы исследования // Вестник ПАГС. — 2008. — № 2.
3. Дзякович Е. В. Идентичность, идентификация, инсценировка в развитии глобальных и локальных социокультурных процессов современности//Обсерватория культуры. — 2010. — № 4.
4. Красноярова О. В. Концепция массы Ж. Бодрийера и современная коммуникативная ситуация//Обсерватория культуры. — 2010. — № 6.
5. Поваляшко Г. Н. Культурная аномалия в imago mundi - nova mundi nulla//Идея независимости в искусстве. История и современность. — Астана: КазНУИ, 2011. — 278 с.
6. Гусева Н. И. Как преодолеть различия? Практика мотивации персонала на совместных предприятиях и в международных организациях / И. И. Гусева // Служба кадров. 2005. - № 3. - С. 28-33.

7. Гусева Н. И. Новая парадигма управления международными проектами: ключевые аспекты руководства и работы в команде / Н. И. Гусева // Вестник РУДН-2004. -№1.-С. 112-124.
8. Гусева Н. И. Новые стратегии управления человеческими ресурсами / Н. И. Гусева. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. - 160 с.
9. Гусева Н. И. Эффективное функционирование персонала мультикультурных организаций / Н. И. Гусева. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. -257 с.
10. Данилевский Н. Россия и Европа. Взгляд на культурные и политические отношения Славянского мира к Германо-Романскому / Н. Данилевский. М. : Книга, 1991.-648 с.
11. Ковалев С. Г. Теория трансформационного прорывного развития России в глобализирующемся мире : учеб. пособие / С. Г. Ковалев. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2002.-229 с.
12. Крысько В. Этнопсихология и межнациональные отношения: курс лекций / В. Крысько. М.: Экзамен, 2002. - 448 с.
13. Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу / под ред. Л. Харрисона, С. Хантингтона. М. : Моск. шк. полит, исслед., 2002.-418 с.
14. Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе: От столкновения к взаимопониманию / Р. Льюис : пер. с англ. М. : Дело, 1999. - 440 с.
15. Мельникова А. Язык и национальный характер. Взаимосвязь структуры языка и ментальности. СПб. : Речь, 2003. - 320 с.
16. Наумов А. Этическое отношение к работе: новые парадигмы (сравнительный анализ отношения к работе в России и США) / А. Наумов. М.: Изд-во МГУ, 1996.-214 с.
17. Никифорова С. В. Конкурентные преимущества предприятия на международном рынке : учеб. пособие / С. В.Никифорова, А. Н. Мамров. -СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2004. 173 с.
18. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учеб. пособие / Т. Н. Персикова М. : Логос, 2002. - 224 с.
19. Петров А. Н. Национальная экономика : учеб. пособие / А. Н.Петров, Т. А. Лаврова. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2004. - 163 с.
20. Пронников В. Японцы : (этнопсихологические очерки) / В. Пронников, И. Ладанов. 2-е изд. - М. : Наука, 1985. - 376 с.
21. Рубинский Ю. Французы у себя дома / Ю. Рубинский. М. : Мол. гвардия, 1989.-285 с.
22. Садохин А. Этнология. М.: Паука, 2000. - 255 с.
23. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа. М.: Прогресс, 1989.-267 с.
24. Управление персоналом : учен. зап. / под ред. В. К. Потемкина. СПб. : СПбАУП, 2004. - Кн. 2. -318 с.
25. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 638 с.
26. Управление проектами: толковый англо-русский словарь справочник / под ред. В. Шапиро. - М. : Высш. школа, 2000. - 892 с.
27. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. 3-е изд. - СПб. : Питер, 2003.-608 с.
28. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн, науч. ред. В. А. Спивак. СПб. : Питер, 2002. - 336 с.
29. Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Д. Шелдрейк ; пер. с англ. А.Чех ; под науч. ред В. А. Спивака. СПб. : Питер, 2001.-352 с.

## 9.2.Методические разработки

1 Курс «Мультикультурные особенности в управлении персоналом» в ЭОР Гиперметод – <http://www.learn.urfu.ru>

## 9.3.Программное обеспечение

Не используются

#### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Журнал Маркетинг в России и за рубежом - <http://www.mevriz.ru/>

Журнал Менеджмент в России и за рубежом - <http://www.mavriz.ru/>

Научная электронная библиотека elibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронно-библиотечная система bibliorossica.com - <http://www.bibliorossica.com/>

Электронно-библиотечная система znanium.com - <http://znanium.com>»

#### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

1. <http://www.iaccsr.org/> - Международная ассоциация кросс-культурной психологии

2. [http://www.ac.wvu.edu/~culture/contents\\_complete.htm](http://www.ac.wvu.edu/~culture/contents_complete.htm) - Библиотека по кросс-культурной психологии

3. [http://www.geocities.com/madhukar\\_shukla/ccmlinks.html](http://www.geocities.com/madhukar_shukla/ccmlinks.html) - Библиотека по кросс-культурному менеджменту

4. <http://www.crossculture.com> – сайт Р. Льюиса (Richard Lewis Communications)

### **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	<i>8, 1-8</i>	<i>100</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	<i>8, 9-17</i>	<i>50</i>
<i>Домашняя работа №1</i>	<i>8, 10</i>	<i>25</i>
<i>Домашняя работа №2</i>	<i>8, 12</i>	<i>25</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы**  
не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 8	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

### 8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

### **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

#### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

#### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено

#### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
2. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
3. Принятие решений и групповая динамика в кросскультурных коммуникациях.
4. Лидерство, статус и структура организации в кросскультурных коммуникациях.
5. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами
6. Моделирование деловых контактов с иностранцами.
7. Информационные модели деловых контактов с иностранцами.
8. . Алгоритм подготовки коммуникации с иностранцами
9. Общие характеристики культур
10. Определите понятие культуры.
11. Эволюция кросскультурных коммуникаций.
12. Теория культурных универсалий Дж.Мэрдока.
13. Системный подход к культуре. Модель П.Р.Харриса и Р.Т.Морана.
14. Структура культурного окружения международного
15. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж.Рокича..
16. Классификация деловых культур по Р.Льюису.
17. Культуры низкого и высокого контекста. Э.Холла
18. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
19. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.

#### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Кластеризация культур.
2. Классификация деловых культур Хофстеде.
3. Культурный шок: причины и методы преодоления.
4. Сущность и динамика культурного шока.
5. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
6. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
7. Принятие решений и групповая динамика в кросскультурных коммуникациях.
8. Лидерство, статус и структура организации в кросскультурных коммуникациях.
9. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами
10. Моделирование деловых контактов с иностранцами.
11. Информационные модели деловых контактов с иностранцами.
12. . Алгоритм подготовки коммуникации с иностранцами
13. Кросс культурный аспект деловых переговоров.
14. Теория культурных универсалий Дж.Мэрдока.
15. Системный подход к культуре. Модель П.Р.Харриса и Р.Т.Морана.
16. Структура культурного окружения международного
17. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж.Рокича.
18. Классификация деловых культур по Р.Льюису.

#### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

Не используются

#### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

Не используются

#### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

Не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Основы кадровой политики	<b>Код модуля</b> <b>1124145</b>
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> <b>38.03.03/01.02</b>
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Фархитдинова Ольга Михайловна	Кандидат философских наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

О.М. Фархитдинова

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ



# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

В рамках дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» рассматриваются проблемы и вопросы деятельности по выявлению кадровых потребностей, управление кадровыми изменениями в условиях трансформации кадровой политики. Предполагается изучение методологии принятия кадровых решений и инвестиций в соответствии с общей стратегией предприятия для повышения эффективности при помощи работы с кадрами. Дисциплина рассматривает предпосылки кадрового планирования, выбор периодов, частных аспектов кадрового планирования.

В результате изучения дисциплины студенты должны владеть основными стратегиями управления персоналом в организации; методами управления группами и командами организаций в разных по качеству средах.

## 1.2. Язык реализации программы - русский

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11);
- владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);
- знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34).

В результате освоения дисциплины студент должен:

**Знать:** основы: кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, внедрения процедур регулирования трудовых отношений.

**Уметь:** использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

**Владеть** навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)

**1.4. Объем дисциплины  
очная форма обучения**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>236</b>	<b>5.10</b>	<b>236</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2.33</b>	<b>Э, 18</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>288</b>	<b>41.46</b>	<b>288</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>8</b>		<b>8</b>

**заочная форма обучения**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	9
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	6	6	6
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>260</b>	<b>1,50</b>	<b>260</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2.33</b>	<b>Э, 18</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>288</b>	<b>13,83</b>	<b>288</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>8</b>		<b>8</b>

**заочная ускоренная форма**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	4
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	2	2	2
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>278</b>	<b>0,90</b>	<b>278</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>7.15</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>8</b>		<b>8</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р. 1	<i>Раздел I. Основы и принципы кадрового планирования</i>	Планирование как процесс. Преемственность планов, гибкость, координация планов. Создание условий для выполнения планов. Законы организации в планировании, принцип слабого звена. Научный подход в планировании. Количественные, качественные, пространственные изменения в персонале. Экономические цели в кадровой политике и кадровом планировании, компонент социальной эффективности. Качественные и количественные характеристики планирования, влияние финансового планирования. Планирование рабочих мест. Стратегический анализ и прогноз развития организации. Национальные специфики стратегического планирования. Взаимосвязь хозяйственного и кадрового планирования. Специфические отличия кадрового планирования: неопределенность прогнозов трудового поведения, ограниченность количественной оценки. Сопротивление персонала. Стандарты качества работ. Оценка внутренней и внешней среды. Место кадрового планирования в системе управления кадровой работой организации. Нормативный метод планирования. Балансовый метод. Статистический метод. Нормы труда. Отчетно-статистический способ. Опытно-производственный способ. Аналитико-расчетный способ. Статистические модели. Методы линейного программирования. Методы коэффициентов и темпов изменения. Метод экстраполяции. Качественные методы планирования. Метод экспертных оценок. Методы групповых оценок. Метод Делфи. SWOT – анализ. Компьютерные модели. Долгосрочные диспозиции.
Р.2	<i>Раздел II. Прогноз и стратегия в планировании</i>	Процесс стратегического планирования. Параметры стратегического планирования. Возможности и ограничения стратегического планирования. Цели стратегического планирования. Направления стратегического планирования. Этапы стратегического планирования. Связь планирования персонала и стратегического планирования организации. Методы прогнозирования персонала. Прогнозирование потребности в персонале. Экстраполяция. Экспертные оценки. Компьютерные модели. Прогнозирование предложения. Имеющиеся человеческие ресурсы. Текучесть кадров. Предложения внутри фирмы. Анализ возрастных групп персонала. Анализ срока службы. Норма «выживания». Анализ продвижений и переводов. Оценка изменений условий работы. Анализ источника предложения внутри фирмы. Факторы местного значения. Факторы национального характера. Планирование производительности и издержек.

## 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																					
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)			Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)					Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации и по модулю (час.)						
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы		Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар.занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конфер., коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю
P.1	Основы и принципы кадрового планирования	135	17	7	10		118	110	50	60			6	1							2	1						
P.2	Прогноз и стратегия в планировании	135	17	10	7		118	110	50	60			6	1							2	1						
	<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>	<b>270</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>236</b>	<b>220</b>	<b>100</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>							<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>					
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>288</b>	<b>34</b>				<b>254</b>	В т.ч. промежуточная аттестация															<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																					
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)			Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)					Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)						
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы		Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	И/л семинар, семинар-конференция (часов)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю
P.1	Основы и принципы кадрового планирования	134	4	2	2	130	122	60	62			6	1								2	1						
P.2	Прогноз и стратегия в планировании	136	6	2	4	130	122	60	62			6	1								2	1						
	<b>Всего (час)</b> , без учета промежуточной аттестации:	<b>270</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>260</b>	<b>244</b>	<b>120</b>	<b>124</b>			<b>12</b>	<b>12</b>							<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>					
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>288</b>	<b>6</b>			<b>282</b>	В т.ч. промежуточная аттестация															<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																					
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)			Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)					Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)						
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы		Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция, мастер-класс	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю
P.1	Основы и принципы кадрового планирования	135	3	2	1	132	124	60	64			6	1								2	1						
P.2	Прогноз и стратегия в планировании	149	3	2	1	146	138	60	78			6	1								2	1						
	<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>	<b>284</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>278</b>	<b>262</b>	<b>120</b>	<b>142</b>			<b>12</b>	<b>12</b>							<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>					
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>288</b>	<b>6</b>			<b>282</b>	В т.ч. промежуточная аттестация															<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			

## 4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

### 4.2. Практические занятия

очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1-6	Основы и принципы кадрового планирования	10
P2	7-8	Прогноз и стратегия в планировании	7
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Основы и принципы кадрового планирования	2
P2	2	Прогноз и стратегия в планировании	4
<b>Всего:</b>			<b>6</b>

заочная ускоренная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Основы и принципы кадрового планирования	1
P2	2	Прогноз и стратегия в планировании	1
<b>Всего:</b>			<b>2</b>

### 4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1.

Темы:

1. Социальные цели в кадровом планировании
2. Национальная специфика в кадровой политике
3. Роль руководителя организации в планировании

Домашняя работа 2.

Темы:

1. Влияние типа организации на специфику
2. Национальная специфика в кадровой политике
3. Роль руководителя организации в планировании.

- 4.3.2. **Примерный перечень тем графических работ**  
не предусмотрено
- 4.3.3. **Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)**  
не предусмотрено
- 4.3.4. **Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов**  
не предусмотрено
- 4.3.5. **Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)**  
не предусмотрено
- 4.3.6. **Примерный перечень тем расчетно-графических работ**  
не предусмотрено
- 4.3.7. **Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)**  
не предусмотрено
- 4.3.8. **Примерная тематика контрольных работ**  
Контрольная работа № 1  
Разработка стратегии компании на основе анализа деловой ситуации(ситуация 1)  
Контрольная работа № 2  
Разработка стратегии компании на основе анализа деловой ситуации(ситуация 2)
- 4.3.9. **Примерная тематика коллоквиумов**  
не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1 Основы и принципы кадрового планирования				*	*							
Р.2 Прогноз и стратегия в планировании				*	*							

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)



## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1.Рекомендуемая литература

#### 9.1.1.Основная литература

1. Управление персоналом организации: учеб.для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Упр. персоналом", "Экономика труда" / [А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Изд. 3-е, доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 638 с.: ил.; 22 см. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 627-637 (190 назв.), библиогр. в примеч. - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 5-16-002273-2.
2. Выварец, Александр Дмитриевич. Экономика предприятия: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080502 "Экономика и упр. на предприятии (по отраслям)" / А. Д. Выварец. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 543 с.: ил., табл.; 23 см. - Библиогр.: с. 538-539. - ISBN 5-238-01109-1.
3. Переверзев, Марель Петрович. Менеджмент в молодежной политике: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 040104 "Орг. работы с молодежью" / М. П. Переверзев, З. Н. Калинина. - Москва: ИНФРА-М, 2012. - 238 с.; 22 см. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 233-234 (23 назв.). - Прил. содерж. законодат. и норматив.материалы. - ISBN 978-5-16-003051-7.

#### 9.1.2.Дополнительная литература

1. Основы антикризисного управления предприятиями: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 351000 "Антикризис. упр." и др. экон. специальностям / [Н. Н. Кожевников, Е. И. Борисов, А. Г. Зубкова и др.] ; под ред. Н. Н. Кожевникова. - М.: Академия, 2005. - 496 с.: ил.; 22 см. - (Высшее профессиональное образование.Экономика и управление). - Библиогр.: с. 488-489. - Авт. указаны в вып. дан. - ISBN 5-7695-2023-X.
2. Ламбен, Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок. Стратегический и операционный маркетинг: учеб.для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования" / Жан-Жак Ламбен ; [пер. с англ. под ред. В. Б. Колчанова]. - М. ; СПб. ; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2005. - 800 с.: ил., табл.; 24 см. - (Классика МБА). - Библиогр.: с. 764-785. - Пер. кн.: Market-DrivenManagement. Strategic and Operational Marketing / Jean- JacquesLambin. - 2000. - Имен. указ.:с. 786-787. Предм. указ.: с. 787-796. - ISBN 5-272-00136-2.
3. Меняев, Михаил Федорович. Управление проектами. MS Projekt: учеб.пособие по специальности "Менеджмент организации" / М. Ф. Меняев. - М.: Омега-Л, 2005. - 276 с.: ил.; 20 см. - Библиогр.: с. 274 (12 назв.). - ISBN 5-98119-367-0.
4. Вест, Алан. Бизнес-план: учебно-практ. пособие / Алан Вест ; [пер. с англ. Н. И. Алмазовой, И. Ю. Булиной]. - 3-е изд. - М.: Проспект, 2005. - 232 с.: ил.; 23 см. - Пер. изд.: A BusinessPlan. Build a Great plan for the growing business /Alan West. - 3rd ed.- 1998. - Указ.:с. 218 -224. - ISBN 5-7986-0086-6.
5. Управление библиотекой: учеб.-практ. пособие / [сост.: С. А. Аверьянов, А. Н. Ванеев, В. Г. Горев и др. ; науч. ред. А. Н. Ванеев, Ж. С. Шадрина]. - СПб.: Профессия, 2005. - 302 с.: ил.; 21 см. - (Библиотека). - ISBN 5-93913-040-2.
6. Флиvbьорг, Бент. Мегaproекты: история недостроев, перерасходов и прочих рисков строительства / Б. Флиvbьорг, Н. Брузелиус, В. Ротенгаттер ; [пер. с англ. А. А. Исаева]. - М.: Вершина, 2005. - 224 с.: ил.; 26 см. - Библиогр.: с. 187-219. - Пер. изд.: MeraprojectsandRisk. An anatomy of ambition / B. Flyvbьorg, N. Bruzelius, W. Rothengatter. - 2003. - ISBN 5-94696-081-4.
7. Тельнов, Юрий Филиппович. Реинжиниринг бизнес-процессов. Компонентная методология / Ю. Ф. Тельнов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 320 с.: ил.; 21 см. - Библиогр.: с. 305-317 (229 назв.). - ISBN 5-279-02912-2.

8. Питеркин, Сергей Владимирович. Точно вовремя для России. Практика применения ERP-систем / С. В. Питеркин, Н. А. Оладов, Д. В. Исаев ; [под ред. И. Н. Букреева]. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 368 с.: ил.; 24 см. - Библиогр.: с. 365. - Глоссарий: с. 354-364. - ISBN 5-9614016-0-X.
9. Новиков, Дмитрий Александрович. Теория управления организационными системами: учеб.-метод. пособие / Д. А. Новиков ; [гл. ред. Д. И. Фельдштейн] ; Моск. психол.-соц. ин-т. - М.: [Московский психолого-социальный институт], 2005. - 584 с.; 22 см. - Библиогр.: с. 575-580 (69 назв.). - Глоссарий: с. 537-574. - ISBN 5-
10. Внедрение сбалансированной системы показателей / Harvard&Partners ; [пер. В. Толкача, С. Данишевич, М. Гавриша ; науч. ред. В. Толкач]. - 2-е изд. - Москва: Альпина Бизнес Букс, 2006. - 478 с.: ил.; 24 см. - (Модели менеджмента ведущих корпораций). - Библиогр.: с. 465-474. - Глоссарий, сведения об авт.: с. 454-464. Предм. указ.: с. 476-477. - Пер. изд.: Balanced scorecard umsetzen / Horvath & Partners. - 3, vollst. uberarb. Aufl. - Stuttgart, 2004. - ISBN 5-9614-0333-5.
11. Орлова, Елена Роальдовна. Бизнес-план : основные проблемы и ошибки, возникающие при его написании / Е. Р. Орлова. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Омега-Л, 2005. - 152 с.: табл.; 21 см. - (Оптимизация бизнес-процессов). - Библиогр.: с. 139 (21 назв.). - Глоссарий: с. 118-138. - ISBN 5-98119-361-1.
12. Каплан, Роберт С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон ; [пер. с англ. М. Павлова]. - [2-е изд., испр. и доп.]. - М.: Олимп-Бизнес, 2005. - 320 с.: ил.; 24 см. - (Библиотека IBS). - Библиогр. в примеч. - Указ. имен, компаний, предм. указ.: с. 283-294. - Пер. изд.: Thebalancedscorecard. Translating Strategy into Action / R. S. Kaplan, D. P. Norton. - 1996. - ISBN 5-901028-55-4.
13. Циферблат, Лазарь Файвелевич. Бизнес-план: работа над ошибками / Л. Ф. Циферблат. - 2-е изд., перераб. - Москва: Ось-89, 2008. - 192 с.: ил.; 20 см. - Библиогр.: с. 189-191. - ISBN 978-5-98534-954-2.
14. Пайпе, Сабине. Проектный менеджмент: Ускоренный курс: пер. с нем. / С. Пайпе ; [науч. ред. пер. А. М. Либман]. - М.: Дело и Сервис, 2005. - 192 с.: ил.; 21 см. - Библиогр.: с. 190-191. - Глоссарий: с. 180-189. - Пер. изд.: CrashkursProjektmanagement / S. Peipe. - ISBN 5-8018-0258-4.

## 9.2.Методические разработки

не используются

## 9.3.Программное обеспечение

Office

MicrosoftPowerPoint

Widows 7

## 9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

**Зональная научная библиотека УрФУ**<http://lib2.urfu.ru>

Научная электронная библиотека elibrary<http://elibrary.ru/>

Ассоциация менеджеров России<http://www.amr.ru>

Association for Conflict Resolution (ACR)<http://www.acrnet.org>

International Association for Conflict Management (IACM)<http://www.iacm-conflict.org>

American Society of Training and Development (ASTD)<http://www.astd.org>

American Psychological Association (APA)<http://www.apa.org>

Corporate University Xchange<http://www.corpu.com>

Сообщества менеджеров<http://www.e-xecutive.ru>

HR-портал<http://www.hr-info.ru>

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)

[www.jobgrade.ru](http://www.jobgrade.ru)

**9.5.Электронные образовательные ресурсы**  
не используются

**10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

При изучении дисциплины рекомендуется использовать:

1. Технические средства обучения (компьютерная техника);
2. Аудиовизуальные материалы – информационные технологии (электронные учебники, презентации и т.п.)

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0.4**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение</i>	7, 1-8	25
<i>Домашняя работа 1</i>	7, 3	35
<i>Контрольная работа 1</i>	7, 5	40
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям - экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение</i>	7, 9-17	20
<i>Контрольная работа 2</i>	7, 11	40
<i>Домашняя работа 2</i>	7, 15	40
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрено**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 7	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

### 8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

### **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

#### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

#### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрено

#### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Научный подход в планировании.
2. Количественные, качественные, пространственные изменения в персонале.
3. Экономические цели в кадровой политике и кадровом планировании, компонент социальной эффективности.
4. Качественные и количественные характеристики планирования, влияние финансового планирования. Планирование рабочих мест.
5. Стратегический анализ и прогноз развития организации.
6. Национальные специфики стратегического планирования.
7. Взаимосвязь хозяйственного и кадрового планирования.
8. Специфические отличия кадрового планирования: неопределенность прогнозов трудового поведения, ограниченность количественной оценки.
9. Сопротивление персонала.
10. Стандарты качества работ.
11. Оценка внутренней и внешней среды.
12. Место кадрового планирования в системе управления кадровой работой организации.
13. Нормативный метод планирования.
14. Балансовый метод.
15. Статистический метод.
16. Нормы труда.
17. Отчетно-статистический способ.
18. Опытно-производственный способ.
19. Аналитико-расчетный способ.
20. Статистические модели.
21. Методы линейного программирования.

#### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Планирование как процесс.
2. Преемственность планов, гибкость, координация планов.
3. Создание условий для выполнения планов.
4. Законы организации в планировании, принцип слабого звена.
5. Научный подход в планировании.
6. Количественные, качественные, пространственные изменения в персонале.
7. Экономические цели в кадровой политике и кадровом планировании, компонент социальной эффективности.
8. Качественные и количественные характеристики планирования, влияние финансового планирования. Планирование рабочих мест.
9. Стратегический анализ и прогноз развития организации.
10. Национальные специфики стратегического планирования.
11. Взаимосвязь хозяйственного и кадрового планирования.
12. Специфические отличия кадрового планирования: неопределенность прогнозов трудового поведения, ограниченность количественной оценки.
13. Сопротивление персонала.
14. Стандарты качества работ.

15. Оценка внутренней и внешней среды.
16. Место кадрового планирования в системе управления кадровой работой организации.
17. Нормативный метод планирования.
18. Балансовый метод.
19. Статистический метод.
20. Нормы труда.
21. Отчетно-статистический способ.
22. Опытно-производственный способ.
23. Аналитико-расчетный способ.
24. Статистические модели.
25. Методы линейного программирования.
26. Методы коэффициентов и темпов изменения.
27. Метод экстраполяции.
28. Качественные методы планирования.
29. Метод экспертных оценок.
30. Методы групповых оценок.
31. Метод Делфи.
32. SWOT – анализ.
33. Компьютерные модели.
- 34. Долгосрочные диспозиции.**
35. Процесс стратегического планирования.
36. Параметры стратегического планирования.
37. Возможности и ограничения стратегического планирования.
38. Цели стратегического планирования.
39. Направления стратегического планирования.
40. Этапы стратегического планирования.
41. Связь планирования персонала и стратегического планирования организации.
42. Методы прогнозирования персонала.
43. Прогнозирование потребности в персонале.
44. Экстраполяция.
45. Экспертные оценки.
46. Компьютерные модели.
47. Прогнозирование предложения.
48. Имеющиеся человеческие ресурсы.
49. Текучесть кадров.
50. Предложения внутри фирмы.
51. Анализ возрастных групп персонала.
52. Анализ срока службы.
53. Норма «выживания».
54. Анализ продвижений и переводов.
55. Оценка изменений условий работы.
56. Анализ источника предложения внутри фирмы.
57. Факторы местного значения.
58. Факторы национального характера.
59. Планирование производительности и издержек.
- 8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются
- 8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются
- 8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются