ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5E8D50ED68C58A87E3A75E521F8D3ED
Владелец: Кононова Юлия Юрьевна
Действителен: с 16.09.2025 до 10.12.2026

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Новгородский филиал
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
_____Ю.Ю.Кононова

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Аудит и контроллинг персонала
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.09 ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
(код и наименование РПД)

38.03.03. Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2025

Великий Новгород, 2025 г.

Автор(ы)–составитель(и):
к.э.н., доцент, зав. кафедрой М и КП Ратковская И.А.

Заведующий кафедрой менеджмента и кадровой политики к.э.н., доцент Ратковская И.А.

РПД История развития управления персоналом одобрена на заседании кафедры менеджмента и кадровой политики.
Протокол от 16 мая 2025 года № 8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
7.1. Основная литература
7.2. Дополнительная литература
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
7.4. Интернет-ресурсы
7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.09 «История развития управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКр-1	Способен осуществлять сбор и анализ данных о внутренних и внешних факторах, влияющих на эффективность системы управления персоналом организации для принятия обоснованных кадровых решений, обеспечении кадровой безопасности, ведения баз данных, разработки информационно-справочных материалов	ПКр-1.1	Способность проводить ретроспективный анализ и применять его результаты в рамках решения профессиональных задач и создания информационно-справочных материалов

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
F -Деятельность по организации корпоративной социальной политики (F/01.6; F/02.6).	ПКр-1.1	на уровне знаний*:* характерные особенности становления науки и практики управления персоналом в России и за рубежом структуру и содержание концепций управления персоналом преимущества и недостатки различных концепций управления персоналом с учетом исторического опыта
		на уровне умений: понимать причинно-следственные связи между концепциями и практикой управления персоналом; вырабатывать нестандартные решения, учитывая исторические аналогии, с учетом исторического опыта; формировать информационно-справочные материалы с учетом обобщения опыта управления персоналом.

		на уровне навыков*:* использовать полученные знания для критичного отношения к оценке существующей практики по разработке и реализации стратегического управления персоналом в современных организациях аргументация при разборе ситуаций в сфере предстоящей профессиональной деятельности; применения правил, рекомендаций, опыта по управления персоналом

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

общий объем дисциплины 2 з.ед (54 астр.часа/ 72 акад.часа,,

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения: лекции – 9/12; практические занятия – 18/24 и на самостоятельную работу обучающихся – 27/36;

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения: лекции – 3/4; практические занятия – 7,5/10 и на самостоятельную работу обучающихся – 43,5/58;

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено;

место дисциплины в структуре образовательной программы - «История развития управления персоналом» имеет индекс Б1.В.09, читается 3 семестре для очной и очно-заочной формы обучения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, акад.час.						Форма текущего контроля успеваемости[1], промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Эволюция управления персоналом – истоки становления современного управления персоналом	**11**	**2**		**4**		**5**	С, Д, КС
Тема 2	Управление персоналом в теории и практике классического менеджмента	**11**	**2**		**4**		**5**	С, ПЗ, Д
Тема 3	Исторические предпосылки формирования	**8**	**1**		**2**		**5**	ПЗ, КС

[1] семинар (С), групповая дискуссия (Д), круглый стол (КС), практические упражнения, задания (ПЗ)

	концепций управления персоналом в России							
Тема 4	Основные концепции управления персоналом	**11**	**2**		**4**		**5**	ПЗ, Д
Тема 5	Технократический подход к управлению персоналом: изменение взглядов на роль работников в производстве	**11**	**2**		**4**		**5**	ПЗ, КС
Тема 6	Профессионализация управления персоналом	**9**	**1**		**2**		**6**	ПЗ
Тема 7	История возникновения и развития кадровых служб	**11**	**2**		**4**		**5**	Д
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		**72**	**12**	**-**	**24**	**-**	**36**	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)[2];

ЛР –лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)[3];

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ)[4];

КСР –индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)[5];

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

---

[2]Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[3]См.абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[4]См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[5]Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

СР– самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Эволюция управления персоналом – истоки становления современного управления персоналом	**12**	**-**		**2**		**10**	С, Д, КС
Тема 2	Управление персоналом в теории и практике классического менеджмента	**11**	**1**		**2**		**8**	С, ПЗ, Д
Тема 3	Исторические предпосылки формирования концепций управления персоналом в России	**10**	**1**		**1**		**8**	ПЗ, КС
Тема 4	Основные концепции управления персоналом	**11**	**1**		**2**		**8**	ПЗ, Д
Тема 5	Технократический подход к управлению персоналом: изменение взглядов на роль работников в производстве	**10**	**1**		**1**		**8**	ПЗ, КС
Тема 6	Профессионализация управления персоналом	**9**	**-**		**1**		**8**	ПЗ
Тема 7	История возникновения и развития кадровых служб	**9**	**-**		**1**		**8**	Д
Промежуточная аттестация								**зачет**
	Всего:	**72**	**4**		**10**		**58**	

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1: «Эволюция управления персоналом – истоки становления современного управления персоналом».

Проблемы управления людьми в древнейших обществах - Шумере, Египте, Вавилоне, Древней Греции и Древнем Риме. Опыт управления людьми в средние века: цеховая организация, социальное жилье, процесс урбанизации. Фабричная система. Формирование менеджерского корпуса.

Промышленная революция и проблемы, связанные с управлением людьми.

Тема 2. «Управление персоналом в теории и практике классического менеджмента».

Предпосылки формирования научной системы знаний о законах рациональной организации труда. Концепция Тейлора. Взгляды на управление персоналом Г. Гантт и супруги Гилбрет. Двенадцать принципов повышения производительности Эмерсона.

Административная школа и ее вклад в развитие деятельности по управлению персоналом. Генри Форд и его опыт управления людьми на производстве. Классические основы управления кадрами государственных служащих (Макс Вебер).

Методы управления персоналом, разработанные школой «Человеческих отношений». Теория человеческих ресурсов. Теория социального капитала. Стадии развития практики управления персоналом.

Тема 3. «Исторические предпосылки формирования концепций управления персоналом в России».

Крестьяне — основная масса трудового населения. Факторы, влияющие на формирование отношения к труду в Древней Руси. Замена труда подневольных крепостных наемной рабочей силой, взаимодействие частной собственности и наемной рабочей силы. Особенности организации труда на мануфактурах, фабриках.

Влияние конкуренции и объединения крупных капиталов на практику управления персоналом. Рубеж XIX—XX вв. - «звездный час» предпринимательства в России.

Крупномасштабные события и крутые изломы в судьбах человечества в XX веке. Особенности управления персоналом в эпоху «военного коммунизма». Российские специалисты по НОТ —А.К. Гастев, П.М. Керженцев, Н.А. Витке и др. Управление персоналом в годы Великой Отечественной войны.

«Гуманисты» - главное направление развития управленческой мысли до 50-х годов. Труд как сознательная, целесообразная, направленная деятельность. Реформы 60—70 годов.

Тема 4. «Основные концепции управления персоналом».

Понятие и структура концепции управления персоналом. Факторы становления концепций управления персоналом: развитие промышленности, внедрение достижений науки и техники в различные сферы деятельности, в том числе в управление, профессионализацию видов деятельности, развитие образования и возрастающую потребность в нем, резкий рост капиталоемкости профессионального опыта человека и др.

Теория «ленивого человека» (концепция «X»). Теория «человеческих отношений» (концепция «Y»). Теория «единой семьи» (концепция «Z»). Концепция «I» — управление персоналом компании IBM.

Тема 5. «Технократический подход к управлению персоналом: изменение взглядов на роль работников в производстве».

Характерные особенности технократического подхода к управлению персоналом. Специфика раннеготехнократизма. Изменение взглядов на роль работников в процессе производства в период классического технократизма. Гуманистический технократизм.

Стратегическое управление персоналом и его особенности. Сравнительная характеристика подходов «управление кадрами» и «управление человеческими ресурсами».

Гуманистический подход в управлении персоналом как социально-культурный феномен. Цели и принципы гуманистического подхода в управлении.

Модели управления персоналом как комбинация методов, приемов. Применяемых для наиболее эффективного использования потенциала работников. Модели управления персоналом, учитывающие особенности национального менталитета. Сравнительные особенности американской и японской моделей управления персоналом. Специфика российского менталитета и его учет в управлении персоналом.

Тема 6. «Профессионализация управления персоналом».

Основные признаки профессионализации управления персоналом: качественное изменение структуры и социальную востребованность этой практики, дифференциацию людей по качеству исполнения этой деятельности без предварительного специального обучения, формирование и развитие социальных институтов профессионализации управления персоналом, рождение профессиональных норм, традиций, профессиональной культуры, которая развивается и поддерживается профессиональными сообществами специалистов по управлению персоналом.

Предпосылки профессионализации управления персоналом: материально-производственные, научно-технические и технологические, организационные, социально-экономические, правовые.

Тема 7. «История возникновения и развития кадровых служб».

Предистория кадровых служб в древнем периоде развития управления персоналом: необходимость и возможности. Вопрос профессионального отбора и подходы к его решению в XVIII —XIX веках. Конец XIX — начало XX века: формирование и развитие кадровых служб за рубежом, анализ российской практики.

Современный этап развития кадрового менеджмента. Стандарты профессиональной деятельности.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1.В ходе реализации дисциплины Б1.В.09 «История развития управления персоналом»используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Эволюция управления персоналом – истоки становления современного управления персоналом	Семинар, групповая дискуссия, круглый стол
Управление персоналом в теории и практике классического менеджмента	Семинар, теоретико-ориентированное задание, групповая дискуссия, кроссворд
Исторические предпосылки формирования концепций управления персоналом в России	Теоретико-ориентированное задание, круглый стол
Основные концепции управления персоналом	Кейсы, групповая дискуссия
Технократический подход к управлению персоналом: изменение взглядов на роль работников в производстве	Теоретико-ориентированное задание, круглый стол
Профессионализация управления персоналом	Практическое задание по формированию модели (индивидуальная и групповая работа)
История возникновения и развития кадровых	Групповая дискуссия с элементами

служб	рефлексии

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Семинар «Особенности становления науки и практики управления персоналом в древних цивилизациях».

Вопросы для семинара:

1. Система социального и хозяйственного управления в Древнем Египте, ее особенности
2. Подготовка управленцев в Древнем Египте: сравнительная характеристика интересов и обучения будущих управленцев в Древнем Египте от того, что изучают нынешние управленцы в школах бизнеса.
3. Трактат «Артхашастра» или «Наука о государственном устройстве»: основные идеи, возможности использования в современной практике
4. Вклад Древней Греции в разработку управленческой проблематики
5. Вклад Древнего Рима в разработку управленческой проблематики

По итогам семинара проводится групповая дискуссия с обсуждением изученного материала и оценкой возможности использования данной информации в современных условиях управления персоналом.

Круглый стол «Первые управленческие революции – характерные черты»

План круглого стола:

1. Вступительное слово преподавателя
2. Заслушивание докладов на темы:

Первая управленческая революция

Деловые отношения и письменность

Вторая управленческая революция

Третья управленческая революция

3. Обсуждение докладов
4. Избрание счѐтной комиссии и голосование (выбор лучшего доклада)
5. Подведение итогов круглого стола
6. Подготовка резюме по результатам проведения круглого стола

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Семинар «Формирование научных постулатов управления персоналом как социального явления и вида профессиональной деятельности»

Вопросы для семинара:

1. Достоинства и недостатки «научной системы выжимания пота» Ф. Тейлора.
2. Преимущества и недостатки организации труда на предприятиях Г. Форда для работодателя и для рабочих.
3. Специфика человеческих ресурсов как объекта управления. Теория «социального капитала»

Теоретико-ориентированное задание «Эволюция управления персоналом в классическом менеджменте»

Цель занятия: закрепить полученный на лекционных занятиях материал, узнать новые, интересные факты из истории управления персоналом.

В ходе занятия студенты озвучивают и обсуждают под руководством преподавателя самостоятельно найденную информацию по следующему плану:

1. Кто первым выделил понятие «человеческий фактор» в менеджменте?

2. Определите причины становления и развития управления как научного направления на рубеже XIX и XX вв.

3. Назовите женщину, впервые получившую степень доктора психологии в США (1915г.), активно занимающуюся менеджментом. Обозначьте сферу ее научных интересов. Определите научную школу, к которой она принадлежала.

4. Выделите основные различия между школой научного управления и административной школой.

Школа научного управления	Административная школа

5. Какие функции выделил А. Файоль в административной операции?

6. В какой управленческой системе преобладающей является идея «мы — одна семья»?

7. Кто являлся «главой русского файолизма»?

8. Какую задачу ставили перед менеджерами представители школы поведенческих наук?

9. К числу наиболее важных ценностей японского общества можно отнести обязанность (долг), сотрудничество, коллективизм, и именно их влияние обусловливает специфику японского менеджмента. Назовите основные ценности американского общества, исходя из ваших знаний американского менеджмента.

10. Недалеко от Чикаго (США) на предприятиях фирмы «Вестерн электрик» с 1927 по 1939 г. проводились опыты, не имеющие по масштабности аналогов в мире. С какой целью проводился данный эксперимент? Определите его основные результаты?

Практическое задание «Характеристика вклада школ и подходов менеджмента в управление персоналом».

Цель занятия – проанализировать и оценить практику менеджмента с позиции управления персоналом.

В процессе занятия студенты должны заполнить таблицу:

Школы и подходы	Период	Представители	Вклад	Значимость на современном этапе

По итогам работы в рамках группового обсуждения происходит обсуждение полученной информации с точки зрения ее полноты, объективности и точности.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Практическое задание «Сравнительный анализ подходов к управлению персоналом в российской практике»

Цель занятия – определить специфику российского подхода к управлению персоналом в условиях СССР и в настоящее время.

Задание осуществляется студентами в процессе групповой работы, предварительно преподаватель формирует группы по 4-5 человек. Затем происходит общее обсуждение полученных результатов под руководством преподавателя.

Круглый стол «Социальная инженерия и практика нововведений».

План круглого стола:

1. Вступительное слово преподавателя
2. Заслушивание докладов на темы:

Практика А.К. Гастева

Конструктивизм Н.Витке

Методология Ф Дунаевского

3. Обсуждение докладов с дополнительной информацией от преподавателя «Практика внедрения: сравнение систем»
4. Избрание счѐтной комиссии и голосование (выбор лучшего доклада)
5. Подведение итогов круглого стола
6. Подготовка резюме по результатам проведения круглого стола

Типовые оценочные материалы по теме 4.

«Использование концепций управления персоналом в практической деятельности современных организаций»

Цель занятия: провести сравнительный анализ существующих концепций управления персоналом, оценить возможности использования разных взглядов на управление персоналом в современных российских условиях.

Необходимо дать характеристику концепции управления персоналом, реализуемой данной организацией, с точки зрения ее соответствия *двум*, концепциям управления персоналом - *современной,* присущей развитой социально ориентированной рыночной экономике, либо *традиционной концепции,* сформировавшейся в условиях административно-командной экономики. Для выполнения задания необходимо определить основные характеристики обозначенных концепций.

Ситуация для анализа: персонал организации, специализирующейся на производстве и ремонте оборудования для швейной промышленности, насчитывает 350 человек. На рынке предприятие действует около десяти лет. Возраст сотрудников – 30-45 лет. Сотрудники - в основном мужчины.

Вопросами управления персоналом занимается отдел кадров, состоящий из начальника и менеджера по персоналу. Отдел кадров выполняет преимущественно функции найма и увольнения. Его сотрудники проводят первичные собеседования с претендентами на вакантные рабочие места, подготавливают решения о приеме на работу и увольнении работников организации. Большую часть рабочего времени сотрудники отдела заняты оформлением документов, связанных с подобными задачами, а также ведением личных дел работников, учетом и кадровой отчетностью, составлением справок.

Решения, касающиеся назначения руководящего состава и специалистов и определения уровня оплаты труда, принимаются директором, подчас без учета мнения руководителей подразделений и наиболее квалифицированных специалистов. В организации отсутствует планирование работы с персоналом. Высок уровень текучести. Нередки конфликты, в том числе межличностные, внутригрупповые и между подразделениями. Вместе с тем организация не испытывает дефицита кадров, возможно, благодаря достаточно высокой заработной плате и привлекательному социальному пакету. Практикуется наем персонала на временную работу под выполнение конкретных проектов. Работники, желающие повысить квалификацию, делают это за свой счет. Рабочий день практически не нормирован.

Практическое занятие – групповая дискуссия по теме «Влияние национально-исторических и религиозных факторов на развитие управления персоналом»

Цель занятия – выявление и оценка влияния на формирование концепций по управлению персоналом таких факторов как национальная культура, менталитет, религия.

Практическое занятие с использованием кейс-метода.

Цель занятия – развитие у студентов практических навыков по разработке и реализации концепций управления персоналом.

Задание: необходимо дать обоснованное решение по нижеприведенным ситуациям, используя метод пошагового разбора ситуаций.

Примеры ситуаций:

Кейс 1. «Планы и жизнь»

Персонал организации систематически не укладывается в устанавливаемые руководителем плановые сроки выполнения заданий.

Что должен предпринять руководитель?

Кейс 2. «Как отказывать»

Вас постоянно перегружают работой, а вы, в силу деликатности, а может быть, и слабости характера, не в силах отказать. В конце концов это начинает отражаться на качестве работы и на вашем здоровье. Ясно, что следует отказываться от чрезмерной нагрузки.

Но как это правильно делать, не портя отношений с руководством и коллегами?

Типовые оценочные материалы по теме 5.

«Сопоставление различных социокультурных подходов к управлению трудовым коллективом»

Цель задания: оценить влияние современных факторов и охарактеризовать черты японской, американской, европейской и идеальной моделей развития и управления персоналом.

Студенты совместно с преподавателем в процессе группового обсуждения должны выявить характерные особенности различных концепций управления и сформировать образ идеальной системы с учетом современных требований.

Круглый стол по теме «Ключевые принципы успешного руководства»

План круглого стола:

1. Вступительное слово преподавателя
2. Заслушивание докладов на темы:

Принципы успешного руководства Г.Эмерсона

Принципы успешного руководства Франклина

Принципы успешного руководства Т.Питерса и Р.Уотермена

Принципы успешного руководства Ли Якокка

Принципы успешного руководства АкиоМорита

3. Обсуждение докладов с дополнительной информацией от преподавателя «Практика внедрения: сравнение систем»
4. Избрание счѐтной комиссии и голосование (выбор лучшего доклада)
5. Подведение итогов круглого стола
6. Подготовка резюме по результатам проведения круглого стола

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Практическое занятие «Профессиональные навыки и умения современного кадровика»

Цель занятия: выявить необходимые качества, навыки и умения, необходимые современному кадровому работнику для выполнения своей профессиональной деятельности.

В ходе занятия студенты проводят аргументированный отбор, сначала индивидуально, затем в рамках группового обсуждения, тех качеств, навыков и умений, которые они считают необходимыми для современного специалиста кадровой службы. По результатам обсуждения составляется модель специалиста и оценивается соответствие личных качеств данной модели с помощью тестовых методик.

Типовые оценочные материалы по теме 7.

Практическое занятие «Профессиональные стандарты в сфере управления персоналом» - дискуссия

Цель занятия: оценить актуальность профессиональных стандартов и сравнить стандартный перечень с моделью, полученной на предыдущем практическом занятии.

Оценка текущего контроля успеваемости осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы 70 из 100% (70 баллов из 100). Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждаются на заседании кафедры.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов(средств):

Устное собеседование и практическое задание.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
Способность проводить ретроспективный анализ и применять его результаты в рамках решения профессиональных задач и создания информационно-справочных материалов	Проводит ретроспективный анализ рабочей ситуации, обосновывает применение его результатов для решения профессиональных задач, создает информационно-справочные материалы	Применяя полученные знания, самостоятельно проводит анализ профессиональной задачи, аргументированно обосновывает выводы и возможность их применения в практике управления персоналом. Систематизировано и сжато излагает информацию в виде информационно-справочных материалов

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы для устного собеседования в рамках промежуточной аттестации:

1. Характерные особенности становления науки и практики управления персоналом в древних цивилизациях.
2. Особенности управления обществом в Древнем Египте.
3. Вклад Древней Греции в разработку управленческой проблематики.
4. Вклад Древнего Рима в разработку управленческой проблематики.
5. Особенности цеховой организации труда.
6. Влияние промышленной революции на подходы к управлению персоналом.
7. Проблемы управления людьми в период промышленной революции: причины и способы их решения.
8. Р. Оуэна и его вклад в развитие подходов к управлению людьми.

9. Актуальность положений классического менеджмента в современном управлении персоналом.
10. Подход Ф. Тейлора: достоинства и недостатки.
11. Идеи управления персоналом в трудах учеников и последователей Ф.Тейлора.
12. Основные положения теории администрирования А.Файоля и его взгляды на управление персоналом.
13. Преимущества и недостатки такого рода организации труда, как «Конвейер Форда», для работодателя и для рабочих.
14. Подход Г. Форда к управлению персоналом.
15. Характеристика идеальной бюрократии по М. Веберу.
16. Сходство и различия «бюрократии современного общества» и «бюрократии по Веберу».
17. Общность взглядов Ф. Тейлора и М. Вебера на управление персоналом.
18. Школа «человеческих отношений» и ее вклад в становлении управления персоналом.
19. Хоторнские эксперименты Э.Мэйо.
20. Поведенческий подход в управлении персоналом.
21. Теория «человеческих ресурсов»: основные положения.
22. Теория «социального капитала»: основные положения.
23. Особенности становления науки и практики управления персоналом в древней Руси.
24. Изменение подходов к управлению людьми в России в процессе развития капитализма.
25. Особенности управления персоналом в советский период развития страны.
26. Понятие и структура концепции управления персоналом.
27. Основное содержание теории «ленивого человека».
28. Характерные черты концепции «человеческих отношений».
29. Основные подсистемы в концепции управления персоналом «единой семьи».
30. Характеристика концепции управления персоналом компании IBM: новаторский подход.
31. Особенности использования гуманистического подхода в управлении персоналом.
32. Специфика российского менталитета и его учет в управлении персоналом.
33. Модели управления персоналом, учитывающие особенности национального менталитета.
34. Основные признаки профессионализации управления персоналом.
35. Основные предпосылки развития управления персоналом как профессиональной деятельности.
36. История возникновения и развития кадровых служб в зарубежной практике управления.
37. Кадровые службы и история их становления в России.
38. Особенности управления персоналом в японской и американской системах управления.

Примеры практических заданий к промежуточной аттестации:

1. В какой управленческой системе преобладающей является идея «мы — одна семья»? Укажите условия, при которых будет возможным ее реализация в российской практике управления.

2. Опишите источники пополнения управленческого корпуса в период промышленной революции. Проведите аналогии с современной ситуацией.

3. Чем отличается круг интересов и обучения будущих управленцев в Древнем Египте от того, что изучают нынешние управленцы в школах бизнеса? Какая практика на ваш взгляд способствует формированию высококвалифицированного кадрового состава?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30 из 100% (или 30 баллов из 100) – вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
6–30	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
0–5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Групповая дискуссия. В процессе дискуссии происходит обмен мнениями во всех его формах. Главная задача дискуссии – выявление существующего многообразия точек зрения участников на вопрос и проблему и при необходимости всесторонний анализ каждой из них.

Учебная дискуссия отличается от других видов дискуссий тем, что новизна ее проблематики относится лишь к группе лиц, участвующих в дискуссии, т.е. то решение

проблемы, которое уже найдено в науке, предстоит найти в учебном процессе в данной аудитории.

Дискуссия позволяет максимально полно использовать полученные ранее знания, опыт студентов, способствуя лучшему усвоению изучаемого ими материала. Это обусловлено тем, что в групповой дискуссии не преподаватель говорит студентам о том, что является правильным, а сами обучающиеся вырабатывают доказательства, обоснования принципов и подходов, предложенных преподавателем, максимально используя свой личный опыт. Этот активный метод обучения обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, практики, мотивации.

Проведение круглого стола требует подготовительной работы со стороны студентов, которые должны подобрать литературу, составить план и раскрыть содержание выступления. При подготовке к выступлению, а также к участию в дискуссии на круглом столе необходимо изучить литературу и выявить основные проблемные моменты темы. Продолжительность доклада на круглом столе не должна превышать 7 – 8 минут, материал должен быть тщательно проработан.

К проведению круглого стола привлекаются все желающие в нем участвовать студенты. В процессе выступления доклад может демонстрироваться в виде презентации. После выступлений участники круглого стола задают докладчикам наиболее интересующие их вопросы. На заключительном этапе круглого стола проводится открытая дискуссия по представленным проблемам, в которой участвуют все студенты. После завершения дискуссии путем голосования выбирается лучший докладчик, а также подводятся окончательные итоги круглого стола. Затем по результатам обсуждения одним из студентов готовится проект резюме, которое рассматривается и принимается участниками круглого стола. Резюме содержит предложения как теоретической, так и практической направленности, к которым пришли студенты в ходе обсуждения рассматриваемой темы, а также основные выводы.

План круглого стола:

1. Вступительное слово преподавателя
2. Заслушивание докладов на темы
3. Обсуждение докладов
4. Избрание счѐтной комиссии и голосование (выбор лучшего доклада)
5. Подведение итогов круглого стола
6. Подготовка резюме по результатам проведения круглого стола

Основные рекомендации при анализе кейса:

1. Прочитайте ситуацию быстро, практически просмотрите ее, и попытайтесь ответить на вопрос: «О чем эта ситуация и какая информация требует анализа?»
2. Прочитайте ситуацию очень внимательно и по ходу чтения выделите ключевые моменты.
3. Сформулируйте основные, по Вашему мнению, проблемы, которые должен решить менеджер.
4. Прочитайте еще раз ситуацию, выделяя необходимую информацию по каждой проблеме.
5. Продумайте набор рекомендаций, которые подкреплялись бы анализом данных, представленных в ситуации.

Общая схема анализа ситуаций:

Краткое изложение событий. Этот этап предполагает краткий пересказ ситуации (в письменной форме), который помог бы человеку, не знакомому с самой ситуацией, понять суть происходящего.

Проблема. На этом этапе необходимо кратко сформулировать проблему (задачу), стоящую в данный момент перед руководством компании или отдельным менеджером. Формулировка должна иметь вид законченного предложения, содержащего подлежащее и сказуемое. Как правило, это фраза типа: «Кто-либо должен что-либо сделать».

Характеристика действующих лиц. Используется информация из ситуации, которая помогает охарактеризовать участников (описать их достоинства и недостатки).

Хронология событий. На данном этапе излагаются произошедшие события так, что наиболее поздние по времени события находятся в начале хронологии, а наиболее ранние – в конце.

Конфликт. Определяют, обострения какого рода противоречий послужили причиной конфликтной ситуации. Отдельное внимание следует уделить глобальной ситуации на предприятии, которая скрывается за небольшим, локальным конфликтом.

Варианты решения проблемы. В этой части анализа следует оценить все возможные варианты решения проблемы, определяя достоинства и недостатки каждого из предложенных вариантов.

Рекомендации. Более подробно, чем на этапе 6, рассматривается и доказывается целесообразность выбранного варианта действий.

План по осуществлению выбранного варианта действий. На этом этапе излагают суть шагов, которые необходимо предпринять, чтобы успешно разрешить проблему.

Результатами решения кейса студенты в письменной форме должны ответить на следующие вопросы:

- Кто является действующим лицом?
- Каковы ее (его) цели (скрытые, явные)?
- Какие решения (скрытые или явные) я должен предпринять?
- Каковы проблемы, с которыми я сталкиваюсь? Какие у меня есть возможности и на какой риск я иду, будучи поставленным на место главного действующего лица?
- Какими данными для принятия решения я обладаю? Насколько они эффективны?
- Какие имеются альтернативные подходы к решению проблемы?

Практические упражнения или задания концептуально определяют практикующее научение через моделирование действий в условиях учебной аудитории.

Целью обучения является не столько получение знаний, а больше формирование поведения, навыков и умений через вовлечение учащегося в практическую деятельность на рабочем месте.

Уровень овладения компетенциями определяется по итогам индивидуального решения конкретной ситуации в письменной форме с последующим сообщением и обсуждением в группе.

Варианты конкретных ситуацийпредлагаются преподавателем на практических занятиях.

При обучении по индивидуальному учебному плану освоение дисциплины проводится в форме аудиторной и самостоятельной работы. Студент в соответствии с индивидуальным планом обучения имеет право в составе своей учебной группы или другой по указанию начальника учебного отдела посещать учебные занятия или проходить промежуточную аттестацию.Проверка качества обучения по индивидуальному учебному плану проводится в форме текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации в порядке, установленном РАНХиГС. При самостоятельном прохождении промежуточной аттестации по дисциплине студенту выдается направление (экзаменационный лист). В случае невозможности по уважительной причине прохождения студентом промежуточной аттестации в сроки, установленные индивидуальным учебным планом, они могут быть изменены при наличии соответствующих подтверждающих документов.

Список вопросов для самостоятельной подготовки (самопроверки):

1. Каковы характерные особенности становления науки и практики управления персоналом в древних цивилизациях?

2. Выделите проблемы управления людьми в период промышленной революции.

3. Каков вклад Р. Оуэна в развитие подходов к управлению людьми?

4. Какие положения классического менеджмента не потеряли актуальность в современном управлении персоналом?

5. Некоторые авторы назвали концепцию Ф. Тейлора «научной системой выжимания пота». Чем, на ваш взгляд, они руководствовались, предлагая такое определение?

6. В чем сущность концепции Ф. Тейлора? Проанализируйте достоинства и недостатки тейлоризма.

7. Каковы основные положения школы административного управления?

8. В чем преимущества и недостатки такого рода организации труда, как «Конвейер Форда», для работодателя и для рабочих?

9. Что вы можете сказать о подходе Г. Форда к управлению персоналом?

10. Дайте характеристику идеальной бюрократии по М. Веберу. В каких условиях она демонстрирует свою эффективность?

11. Необходима ли бюрократия? В чем различия «бюрократии современного общества» и «бюрократии по Веберу»?

12. Что общего между взглядами Ф. Тейлора и М. Вебера на управление персоналом?

13. Что понимается под концепцией управления персоналом? Аргументируйте ее необходимость и возможности с позиций предприятия, человеческого капитала, макроуровня.

14. Прокомментируйте структуру и содержание системы принципов формирования и развития управления персоналом

15. Дайте определение факторов управления персоналом, обоснуйте необходимость принятия их во внимание при формировании работы с персоналом в организации. Перечислите основные внешние и внутренние факторы, влияющие на управление персоналом.

16. В чем проявляются основные конфликты (противоречия) между целями организации-работодателя и претендента на вакансию (занятого в организации персонала)?

17. Что понимается под интернационализацией работы с персоналом и почему необходимо изучение чужих культур?

18. Прокомментируйте основные кросс-культурные особенности концепции управления персоналом.

19. Назовите и прокомментируйте основные различия в подготовке специалистов по управлению персоналом в США и Германии. Какие, на ваш взгляд, элементы из этих научных школ заимствованы в российской практике?

20. Сопоставьте отношение к «образу» и профилю пригодности специалиста по персоналу в США, Германии и России.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература:

1. Позубенкова, Э. И. Основы управления персоналом : учебное пособие / Э. И. Позубенкова, М. А. Полякова. — Пенза : ПГАУ, 2025. — 139 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/515624
2. Кибыш, А. И. Основы управления персоналом : учебное пособие / А. И. Кибыш. — Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2024. — 126 с. — ISBN 978-5-85983-432-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/506662
3. Сычанина, С. Н. Основы управления персоналом : учебник / С. Н. Сычанина, Р. А. Шичиях. — Краснодар : КубГАУ, 2020. — 208 с. — ISBN 978-5-907373-93-8. —

Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/422003

7.2. Дополнительная литература

1. Горнаков Э.И. Управление персоналом: учеб.пособие. – Минск: ИВЦ Минфина, 2011. – 560с.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011.- 352с.
3. Коргова М. А. История менеджмента : учеб.пособие / М. А. Коргова, А. М. Салогуб. - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов н/Д : Феникс, 2010. - 236, [1] с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров. - 2-е изд.,перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт,2013.- 492с.
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров.- М.: Изд-во Юрайт,2014.- 513с.
6. Управление персоналом: учебник для бакалавров. / под ред. А.А. Литвинюка.- М.: Изд-во Юрайт, 2015 .- 434с.
7. Теория менеджмента: учебник для бакалавров / Л.С. Леонтьева, В.И. Кузнецов, М.Н. Конотопов; под ред. Л.С. Леонтьевой. – М.: Изд-во Юрайт, 2013 .- 287с.

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации
2. Кодекс законов о труде Российской Федерации

7.4. Интернет-ресурсы

1. «Образовательные ресурсы интернета» http://www.alleng.ru/edu/manag3.htm
2. «AllBookz.ru - бесплатная библиотека» - http://allbookz.ru/publ/knigi/menedzhment/menedzhment_vikhanskij_o_s_naumov_a_i_uchebnik/31-1-0-440
3. www.i-u.ru/description.aspx Электронное издание "Кадры и кадровая политика"
4. www.ecsocman.edu.ru Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент"
5. www.grebennikov.ru/hr_management.phtmlЖурнал «Управление человеческим потенциалом»

www.dps.smrtlc.ru/Ogl_uch_mat.htm Энциклопедия управления персоналом "Управление человеческими ресурсами", учебные материалы.

7.5. Иные источники.

1. Бухалков М.И. Уравление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 192с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 608с.
3. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб.пособие. – М: ИНФРА-М, 2011. – 301с.
4. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала. – М.: Изд-во МИЭМП, 2010. – 120с.
5. Управление персоналом: учебник. / Под общ.ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608с.
6. Управление персоналом: учебник. / Под общ.ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Ермина. – 2-е изд., доп. и перер. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 560с.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для обеспечения учебного процесса студентов по данной дисциплине используется следующая материально-техническая база:

Для проведения лекционных занятий: аудитории с видеопроекционным оборудованием для презентаций и (в случае необходимости) средствами звуковоспроизведения, имеющие доступ в сеть Интернет;

Для проведения практических занятий (в том числе индивидуальных и групповых консультаций): аудитории для проведения практических занятий, оборудованные учебной мебелью и возможностью ее перемещения, ноутбуком (в случае необходимости);

Для самостоятельной работы студентов (в том числе выполнения курсовых работ): аудитории, оборудованные учебной мебелью, имеющие беспроводной доступ в сеть Интернет; читальный зал библиотеки, оснащенный компьютерами с доступом к электронно-библиотечным системам и сети Интернет.

Для обеспечения учебного процесса студентов в электронной информационной образовательной среде филиала может использоваться следующее лицензионное программное обеспечение:

1.	Операционная система MicrosoftWindowsXP-10
2.	Пакет программ для работы с документами MicrosoftOffice 2003-2017
3.	Антивирусная программа Kaspersky Endpoint Security 6-10
4.	Справочная правовая система «Консультант Плюс»
5.	Электронно-библиотечная система филиала.
6.	Поисковые системы Yandex, Google