

**Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»**

**Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории**



УТВЕРЖДАЮ:

**Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский**

25 апреля 2023 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ОСНОВЫ ОТРАСЛЕВЫХ ЗНАНИЙ»**

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы отраслевых знаний» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом – 20 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы отраслевых знаний» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955, с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Литвин Р.И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории



Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы



Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов представление о сфере профессиональной деятельности, ее месте и роли в общественном производстве, дать общую характеристику знаний по специальности и средств их освоения.

Задачи:

- показать взаимосвязь теории и практики управления;
- сформировать осознанную мотивацию учебного труда студента по освоению будущей профессии;
- освоить основную понятийную систему будущей профессии.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Основы отраслевых знаний» относится к обязательной части образовательной программы (Б1.О.24).

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основные категории экономической науки;
- основы психологии личности;
- внешнюю и внутреннюю среду предприятия, состояние и развитие рынка труда, методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда;

методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности;

порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах;

умения:

- разбираться в закономерностях экономического развития;
- составлять социологическую характеристику личности на основе социального статуса и особенности социализации;
- реализовывать основные управленческие функции в сфере управления;
- использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми;

собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;

навыки:

- навыки использования экономических знаний;
- навыки управления временем и ритмичной организации работы;
- современными технологиями управления персоналом и поведением персонала;

навыками организации и координации взаимодействия между людьми;

Содержание дисциплины является логическим продолжением

дисциплин «Экономическая теория», «История экономических учений», «История России».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.	ОПК-4.1 Способен применять современные технологии и методы управления персоналом, вести документацию и учёт, а также иметь базовые отраслевые знания и понимание специальности управления персоналом.	знать: Историю развития HR-менеджмента, включая ключевые этапы и теории (научное управление Тейлора, человеческие отношения Майо). Основные принципы классического и современного подходов к управлению персоналом. Значимые события и личности, повлиявшие на формирование HR-практик, а также правовые аспекты развития трудовых отношений. уметь: Анализировать исторические примеры управления персоналом и их применимость в современных условиях. Оценивать эффективность различных HR-стратегий на основе исторического опыта. Применять знания о развитии HR для решения задач по организации труда и управления персоналом в конкретных ситуациях. владеть: Навыками работы с историческими данными и документацией в сфере HR. Компетенциями в использовании методов анализа и сравнения HR-практик разных эпох. Уверенным пониманием базовых концепций и инструментов управления персоналом, позволяющих грамотно вести учет и

		документацию в соответствии с современными требованиями;
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	28
Лекции	36	18
Семинарские занятия	-	
Практические занятия	18	10
Лабораторные работы	-	
Курсовая работа (курсовой проект)	-	
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	
Самостоятельная работа студента (всего)	52	78
Форма аттестации	зачёт	зачёт

4.2. Содержание разделов дисциплины

ТЕМА 1. ДРЕВНИЕ КОРНИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ.

Управление в древних цивилизациях. Первые теоретические концепции управления. Основные принципы организации власти.

ТЕМА 2. СРЕДНЕВЕКОВАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МЫСЛЬ.

Религиозные основы управления. Феодалная система управления. Появление первых экономических теорий.

ТЕМА 3. ФОРМИРОВАНИЕ НАУЧНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ.

Теория научного управления Ф. Тейлора. Принципы гуманизации труда. Развитие организационной психологии.

ТЕМА 4. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ИСТОРИИ HR-МЕНЕДЖМЕНТА.

История возникновения профсоюзов. Влияние профсоюзного движения на развитие кадровых служб. Современные тенденции взаимодействия.

ТЕМА 5. HR-МЕНЕДЖМЕНТ В ЭПОХУ ПРОМЫШЛЕННЫХ РЕВОЛЮЦИЙ.

Первая и вторая промышленные революции. Изменение подходов к управлению персоналом. Рождение первых отделов кадров.

ТЕМА 6. СТАНОВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО HR-МЕНЕДЖМЕНТА

Постиндустриальная эра. Переход от административных функций к стратегическому управлению персоналом. Формирование HR-концепций.

ТЕМА 7. РОССИЙСКАЯ ШКОЛА HR-МЕНЕДЖМЕНТА

История развития кадрового дела в России. Особенности советской системы управления персоналом. Модернизация после распада СССР.

ТЕМА 8. ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Влияние глобализации на развитие HR-практик. Межкультурное управление персоналом. Трансформация HR-функций в международных компаниях.

ТЕМА 9. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ РЕВОЛЮЦИИ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Внедрение информационных технологий в управление персоналом. Цифровизация HR-процессов. Роль инноваций в развитии профессии.

ТЕМА 10. ЭВОЛЮЦИЯ HR-ФУНКЦИИ: ОТ АДМИНИСТРАТИВНОЙ К СТРАТЕГИЧЕСКОЙ

История изменения ролей HR-специалиста. Трансформация функционала HR-служб. Современные тренды в развитии профессии.

10.3. Основные элементы культуры управленческого труда 160

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Древние корни управленческой мысли	4	2
2.	Средневековая управленческая мысль	4	2
3.	Формирование научного подхода к управлению персоналом	4	2
4.	Роль профсоюзов в истории hr-менеджмента	4	2
5.	Hr-менеджмент в эпоху промышленных революций	2	2
6.	Становление современного hr-менеджмента	2	1
7.	Российская школа hr-менеджмента	2	1
8.	Глобализационные процессы в hr-менеджменте	4	2
9.	Технологические революции в hr-менеджменте	4	2
10.	Эволюция hr-функции: от административной к стратегической	4	2
Итого:		36	18

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма

1.	Древние корни управленческой мысли	4	2
2.	Средневековая управленческая мысль	4	2
3.	Формирование научного подхода к управлению персоналом	4	2
4.	Роль профсоюзов в истории hr-менеджмента	4	2
5.	Hr-менеджмент в эпоху промышленных революций	2	2
6.	Становление современного hr-менеджмента	2	1
7.	Российская школа hr-менеджмента	2	1
8.	Глобализационные процессы в hr-менеджменте	4	2
9.	Технологические революции в hr-менеджменте	4	2
10.	Эволюция hr-функции: от административной к стратегической	4	2
Итого:		36	10

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Древние корни управленческой мысли	Самостоятельное изучение литературы	6	8
2.	Средневековая управленческая мысль	Самостоятельное изучение литературы	6	8
3.	Формирование научного подхода к управлению персоналом	Самостоятельное изучение литературы	6	8
4.	Роль профсоюзов в истории hr-менеджмента	Самостоятельное изучение литературы	6	8
5.	Hr-менеджмент в эпоху промышленных революций	Самостоятельное изучение литературы	6	8
6.	Становление современного hr-менеджмента	Самостоятельное изучение литературы	6	8
7.	Российская школа hr-менеджмента	Самостоятельное изучение литературы	4	8
8.	Глобализационные процессы в hr-менеджменте	Самостоятельное изучение литературы	4	8

9.	Технологические революции в hr-менеджменте	Самостоятельное изучение литературы	4	8
10.	Эволюция hr-функции: от административной к стратегической	Самостоятельное изучение литературы	4	6
Итого:			52	78

4.6. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования;

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального

содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Основы отраслевых знаний: Учебник / Под общ. ред. д.э.н., проф. А.В. Сидоровича; МГУ им. М.В. Ломоносова. – 7-е изд., стереотип. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2010. – 400 с.

2. Экономическая теория. Основы отраслевых знаний – 1, 2: Учебник / Под общ. ред. заслуженного деятеля науки РФ, проф., д-ра экон. наук Г.П. Журавлевой. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. – 934 с.

3. Экономическая теория (политэкономия): Учебник / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф., засл. деятеля науки РФ Г.П. Журавлевой. – 5-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2011.

4. Экономическая теория (политическая экономия): Учебник / Под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, акад. Г.П. Журавлёвой. – М.: ИНФРА-М, 2010.

5. Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика: Учебник. – 18-е изд. М.: Изд-во Вильямс, 2008. - 1360 с.

б) дополнительная литература:

1. Макконнелл К. Р. И Брю С. Л, Экономикс: принципы, проблемы и политика. Учебник. Перевод с 14-го англ. изд. М.: ИНФРА - М, 2009 – 698 с.

2. Российские журналы: «Вопросы экономики»; «Журнал экономической теории»; «Научные труды Вольного экономического общества»; «Российский экономический журнал»; «ЭКО (экономика и организация промышленного производства)»; «Экономическая наука современной России»; «Экономические науки»; «Вестник Московского университета»; «Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова»; «Экономический журнал ГУ-ВШЭ».

3. Зарубежные журналы: “Economic Journal”; “Journal of Economic Literature”; “Review of Economics and Statistics”; “The Economist”

в) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Основы отраслевых знаний»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	Пороговый	знать: Историю развития HR-менеджмента, включая ключевые этапы и теории. Основные принципы классического и современного подходов к управлению персоналом. Значимые события и личности, повлиявшие на формирование HR-практик, а также правовые аспекты развития трудовых отношений.
Основной		Базовый	уметь: Анализировать исторические примеры управления персоналом и их применимость в современных условиях. Оценивать эффективность различных HR-стратегий на основе исторического опыта. Применять знания о развитии HR для решения задач по организации труда и управления персоналом в конкретных ситуациях.
Заключительный		Высокий	владеть: Навыками работы с историческими данными и документацией в сфере HR. Компетенциями в использовании методов анализа и сравнения HR-практик разных эпох. Уверенным пониманием базовых концепций и инструментов управления персоналом, позволяющих грамотно вести учет и документацию в соответствии с современными требованиями.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.	ОПК-4.1 Способен применять современные технологии и методы управления персоналом, вести документацию и учёт, а также иметь базовые отраслевые знания и понимание специальности управления персоналом.	Тема 1. Древние корни управленческой мысли Тема 2. Средневековая управленческая мысль Тема 3. Формирование научного подхода к управлению персоналом Тема 4. Роль профсоюзов в истории HR-менеджмента Тема 5. HR-менеджмент в эпоху промышленных революций Тема 6. Становление современного HR-менеджмента Тема 7. Российская школа HR-менеджмента Тема 8. Глобализационные процессы в HR-менеджменте Тема 9. Технологические революции в HR-менеджменте Тема 10. Эволюция HR-функции: от административной к стратегической	1

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы	ОПК-4.1 Способен применять современные технологии и методы управления персоналом, вести документацию и учёт.	Знать Историю развития HR-менеджмента, включая ключевые этапы и теории (научное управление Тейлора, человеческие отношения Майо). Основные принципы классического и	Тема 1. Древние корни управленческой мысли Тема 2. Средневековая управленческая мысль Тема 3. Формирование научного подхода к управлению персоналом Тема 4. Роль профсоюзов в истории HR-менеджмента	тестовые задания, разноуровневые задания и задачи, практическое

			современного подходов к управлению персоналом. Значимые события и личности, повлиявшие на формирование HR-практик, а также правовые аспекты развития трудовых отношений. Уметь. Анализировать исторические примеры управления персоналом и их применимость в современных условиях. Оценивать эффективность различных HR-стратегий на основе исторического опыта. Применять знания о развитии HR для решения задач по организации труда и управления персоналом в конкретных ситуациях. Владеть Навыками работы с историческими данными и документацией в сфере HR. Компетенциями в использовании методов анализа и сравнения HR-практик разных эпох. Уверенным пониманием базовых концепций и инструментов управления персоналом, позволяющих грамотно вести учет и документацию в соответствии с современными требованиями	Тема 5. HR-менеджмент в эпоху промышленных революций Тема 6. Становление современного HR-менеджмента Тема 7. Российская школа HR-менеджмента Тема 8. Глобализационные процессы в HR-менеджменте Тема 9. Технологические революции в HR-менеджменте Тема 10. Эволюция HR-функции: от административной к стратегической	
--	--	--	--	---	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

Вот пример тестовых вопросов по теме "Организация деятельности высшего учебного заведения":

1. Какой древний текст считается одним из первых теоретических трудов по управлению?
А) Библия
Б) «Путь царя» из Древнего Египта
В) Илиада Гомера
Г) Махабхарата,
2. Какой принцип организации власти был основополагающим в Древнем Риме?
А) Теократический принцип
Б) Патриархальный принцип
В) Коллегиальный принцип
Г) Военный принцип
3. Кто является автором теории научного управления?
А) Фредерик Уинслоу Тейлор
Б) Элтон Мэйо
В) Генри Форд
Г) Макс Вебер
4. Какое влияние оказали профсоюзы на развитие HR-менеджмента?
А) Внедрение автоматизированных систем учета рабочего времени
Б) Создание отделов кадровых служб в компаниях
В) Разработка программ лояльности для сотрудников
Г) Установление стандартов охраны труда
5. Что стало ключевым изменением в управлении персоналом во время второй промышленной революции?
А) Внедрение массового производства
Б) Создание первых профсоюзов
В) Появление должности начальника кадров
Г) Введение системы повышения квалификации работников
6. Какую функцию выполняли HR-специалисты в постиндустриальную эпоху?
А) Организация производственных процессов
Б) Административное делопроизводство
В) Стратегическое планирование развития персонала
Г) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины
7. Какая особенность характерна для советской системы управления персоналом?
А) Гибкая система материального стимулирования
Б) Четкая иерархическая структура управления
В) Привлечение иностранных специалистов
Г) Развитие частных рекрутинговых агентств
8. Как глобализация повлияла на HR-практики международных компаний?
А) Внедрение единых стандартов управления персоналом
Б) Сокращение штата сотрудников
В) Отказ от корпоративной культуры
Г) Усиление роли местных традиций в управлении

9. Какую роль играют информационные технологии в современном HR-менеджменте?
- А) Автоматизация рутинных задач
 - Б) Полный отказ от очных собеседований
 - В) Исключение человеческого фактора при найме
 - Г) Замена руководителей роботами
10. Какой древний документ содержит первые нормы трудового права?
- А) Кодекс Хаммурапи
 - Б) Египетские папирусы
 - В) Римское право
 - Г) Вавилонские законы
11. Какое средневековое учение оказало значительное влияние на формирование теорий управления?
- А) Схоластика
 - Б) Феодализм
 - В) Томизм (учение Фомы Аквинского)
 - Г) Гуманизм
12. Что стало основной целью научного управления по Ф. Тейлору?
- А) Повышение квалификации рабочих
 - Б) Максимальная производительность труда
 - В) Улучшение условий труда
 - Г) Создание корпоративной культуры
13. Какую роль играли профсоюзы в начале XX века?
- А) Организация досуга работников
 - Б) Защита прав трудящихся
 - В) Рекрутинг новых сотрудников
 - Г) Контроль за качеством продукции
14. Что такое студенческий билет?
- А. Пропуск на общественный транспорт.
 - Б. Документ, удостоверяющий личность студента и его право на льготы.
 - В. Квитанция об оплате обучения.
 - Г. Пропуск на спортивные мероприятия.
15. Как изменилось управление персоналом во время первой промышленной революции?
- А) Появление машин заменило человеческий труд
 - Б) Рост числа фабричных рабочих потребовал их организации
 - В) Усиление роли инженеров
 - Г) Создание служб безопасности
16. Какой процесс стал ключевым при переходе к стратегическому HR-менеджменту?
- А) Административное делопроизводство
 - Б) Разработка долгосрочных планов развития персонала
 - В) Ежедневный контроль работы сотрудников
 - Г) Оформление документов
17. Какая особенность характерна для российской системы управления персоналом в советский период?
- А) Частные агентства по подбору персонала

- Б) Распределение выпускников вузов по направлениям
- В) Высокая текучесть кадров
- Г) Массовый найм foreign-специалистов

18. Как глобализация повлияла на межкультурное взаимодействие в компаниях?

- А) Усиление этнических различий
- Б) Внедрение программ адаптации и обучения культуре компании
- В) Отказ от международного сотрудничества
- Г) Использование только одного языка общения

19. Какую роль играют цифровые технологии в современном recruitment'e?

- А) Полный отказ от собеседований
- Б) Автоматизация процесса поиска и отбора кандидатов
- В) Исключение письменных тестов
- Г) Отказ от проверки рекомендаций

20. Кто из следующих ученых считается одним из основателей научного управления и внес значительный вклад в развитие теории управления персоналом?

- А. Альберт Эйнштейн.
- Б. Зигмунд Фрейд.
- В. Фредерик Тейлор.
- Г. Карл Маркс.

21. Какая из следующих задач не была характерна для первых отделов кадров?

- А. Набор персонала.
- Б. Оплата труда.
- В. Разработка стратегии развития компании.
- Г. Учет рабочего времени.

22. С чем связано появление термина "управление человеческими ресурсами" (HR)?

- А. С развитием информационных технологий.
- Б. С пониманием того, что персонал является одним из важнейших активов компании.
- В. С необходимостью сокращения издержек на персонал.
- Г. С желанием повысить лояльность клиентов.

23. Какое событие исторически способствовало развитию функций управления персоналом?

- А. Французская революция.
- Б. Индустриальная революция.
- В. Космическая гонка.
- Г. Цифровая революция.

24. Какая из следующих областей не относится к сфере деятельности HR-менеджера?

- А. Маркетинг.
- Б. Подбор персонала.
- В. Обучение и развитие сотрудников.
- Г. Оценка эффективности работы.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85-100%правильныхответов
4	71-85%правильныхответов
3	61-70%правильныхответов
2	60%правильныхответовиниже

2. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Разноуровневые задачи не предусмотрены

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

3. Практическое (прикладное) задание

(заключительный уровень)

Охарактеризуйте основные принципы управления в древних цивилизациях и приведите примеры их применения в Древнем Египте или Древнем Китае. Какие из этих принципов актуальны в современном управлении персоналом?

Объясните, как феодальная система управления средневекового периода повлияла на формирование современных организационных структур. Приведите конкретные примеры взаимодействия властей и подчинённых в то время.

Раскройте суть теории научного управления Фредерика Тейлора. Какие её элементы используются в современных компаниях, а какие остались в прошлом? Подкрепите свой ответ примерами из реальной практики.

Проанализируйте влияние промышленных революций на развитие HR-менеджмента. Как изменились подходы к управлению персоналом от первой до четвёртой промышленной революции? Приведите конкретные изменения в функциях HR-специалистов.

Объясните, как глобализация трансформировала HR-практики международных компаний. Какие вызовы возникают при межкультурном управлении персоналом, и какие стратегии применяются для их преодоления? Используйте конкретные примеры из мировой практики.

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1.	Какие основные черты управления характерны для древних цивилизаций? Приведите примеры.
2.	Охарактеризуйте религиозные основы управления в средневековье и их влияние на организационные структуры того времени.
3.	Что такое теория научного управления Ф. Тейлора? Раскройте её основные принципы.
4.	В чем заключается роль профсоюзов в развитии кадровых служб? Приведите исторические примеры.
5.	Как промышленные революции повлияли на формирование современных подходов к управлению персоналом?
6.	Чем отличается административный HR-менеджмент от стратегического? Назовите ключевые различия.
7.	Какие особенности имеет развитие кадрового дела в России? Сравните советский и современный периоды.
8.	Как глобализация меняет подходы к управлению персоналом в международных компаниях?
9.	Какую роль играют информационные технологии в современном HR-менеджменте? Приведите конкретные примеры.
10.	Как эволюционировала функция HR-специалиста от начала XX века до наших дней?
11.	Что представляла собой феодальная система управления? Как она влияла на социальную структуру общества?
12.	Какие первые экономические теории появились в средние века и как они связаны с управлением персоналом?
13.	В чем состоит гуманизация труда и как она отразилась на развитии организационной психологии?
14.	Как цифровизация изменяет процессы recruitment'a и адаптации новых сотрудников?
15.	Какие современные тренды можно выделить в развитии HR-менеджмента и как они влияют на эффективность компаний?

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации

«зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)

отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)