

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ
Должность: РЕКТОР
Дата подписания: 25.02.2026 15:41:02
Уникальный программный ключ:
0ec0d544ced914f6d2e031d381fc0ed0880d90a0



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В.02.ДВ.06.01	Управление человеческим капиталом

Код направления подготовки	44.03.04
Направление подготовки	Профессиональное обучение (по отраслям)
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Транспорт и логистика
Уровень образования	бакалавр
Форма обучения	очная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Заведующий кафедрой	кандидат педагогических наук, доцент		Корнеев Дмитрий Николаевич

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Корнеев Дмитрий Николаевич	3	18.11.2025	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	4
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	10
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
7. Перечень образовательных технологий	14
8. Описание материально-технической базы	15

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Управление человеческим капиталом» относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)» (уровень образования бакалавр). Дисциплина является дисциплиной по выбору.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 час.

1.3 Изучение дисциплины «Управление человеческим капиталом» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Анализ хозяйственной деятельности предприятия», «Образовательное право».

1.4 Дисциплина «Управление человеческим капиталом» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Основы искусственного интеллекта», «Экономика отрасли», «Транспортная логистика».

1.5 Цель изучения дисциплины:

приобретение студентами знаний и целостного представления о человеческом капитале, методах его формирования и развития, а также приобретение практических навыков в области формирования и последующей актуализации кадровой стратегии современной организации.

1.6 Задачи дисциплины:

- 1) рассмотрение методических основ кадровой стратегии и стратегического управления человеческим капиталом организации;
- 2) изучение общих принципов и основных стратегических подходов, реализуемых в рамках политики регулирования численности персонала организации;
- 3) анализ особенностей развития национального человеческого капитала России.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
Код и наименование индикатора достижения компетенции	
1	ПК-8 способен владеет основами методики разработки проектов и программ для отрасли, проведения необходимых мероприятий, связанных с безопасной и эффективной эксплуатацией транспортных машин, их агрегатов, систем и элементов, а также выполнения работ по стандартизации и сертификации технических средств, систем, процессов, оборудования и материалов
	ПК.8.1 Знать требования нормативных документов к техническому состоянию автотранспортных средств по условиям безопасности движения, а также методы оценки технического состояния
	ПК.8.2 Уметь выбирать и пользоваться инструментами и приспособлениями для регламентных работ, использовать специальный инструмент, приборы, оборудование, анализировать возможные источники потенциальных опасностей
	ПК.8.3 Владеть навыками использования нормативно-технической документации

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
1	ПК.8.1 Знать требования нормативных документов к техническому состоянию автотранспортных средств по условиям безопасности движения, а также методы оценки технического состояния	3.1 структуру и методологические основы кадровой стратегии организации;
2	ПК.8.2 Уметь выбирать и пользоваться инструментами и приспособлениями для регламентных работ, использовать специальный инструмент, приборы, оборудование, анализировать возможные источники потенциальных опасностей	У.1 оценивать общий уровень и динамику качества человеческого капитала организации;
3	ПК.8.3 Владеть навыками использования нормативно-технической документации	В.1 навыками выбора конкретных вариантов стратегических подходов к решению основных задач по базовым направлениям кадровой стратегии, в наибольшей степени соответствующих особенностям бизнес- деятельности конкретной организации

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	12	20	40	72
Первый период контроля				
<i>Теоретико-методологические Основы управления человеческим капиталом</i>	6	10	20	36
Управление человеческим капиталом в системе современного менеджмента	2	2	6	10
Методология управления человеческим капиталом организации	2	4	6	12
Персонал предприятия как объект управления. Служба управления человеческим капиталом	2	4	8	14
<i>Технологии управления человеческим капиталом</i>	6	10	20	36
Набор, отбор и прием персонала	2	2	6	10
Профориентация и трудовая адаптация	2	4	6	12
Деловая оценка и аттестация персонала	2	4	8	14
Итого по видам учебной работы	12	20	40	72
<i>Форма промежуточной аттестации</i>				
Экзамен				36
Итого за Первый период контроля				108

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретико-методологические Основы управления человеческим капиталом	6
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-8: 3.1 (ПК.8.1), У.1 (ПК.8.2), В.1 (ПК.8.3)	
<p>1.1. Управление человеческим капиталом в системе современного менеджмента</p> <p>1. Управление человеческим капиталом как наука и учебная дисциплина. Основные понятия и определения, используемые в курсе: кадровый менеджмент, персонал, кадры, рабочая сила, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы и др.</p> <p>2. Сущность и содержание менеджмента персонала и его место в системе общего менеджмента в организации.</p> <p>3. Объекты и носители функций управления человеческим капиталом организации.</p> <p>4. Факторы, влияющие на стратегию и тактику управления человеческим капиталом в организации.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2
<p>1.2. Методология управления человеческим капиталом организации</p> <p>1. Сущность и содержание современной концепции управления человеческим капиталом. Составляющие концепции управления человеческим капиталом организации: методология, система и технология управления человеческим капиталом</p> <p>2. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации: иерархическая структура, культура и рынок. Их взаимодействие и взаимозависимость.</p> <p>3. Системный подход к управлению человеческим капиталом организации и формированию системы управления им. Основные требования, предъявляемые к системе управления человеческим капиталом организации.</p> <p>4. Система методов управления человеческим капиталом, их классификация, области применения.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2
<p>1.3. Персонал предприятия как объект управления. Служба управления человеческим капиталом</p> <p>1. Понятие персонал.</p> <p>2. Классификация персонала.</p> <p>3. Персонал и человеческий капитал.</p> <p>4. Служба управления персоналом.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2
2. Технологии управления человеческим капиталом	6
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-8: 3.1 (ПК.8.1), У.1 (ПК.8.2), В.1 (ПК.8.3)	
<p>2.1. Набор, отбор и прием персонала</p> <p>1. Сущность и виды набора. Источники и методы набора персонала.</p> <p>2. Преимущества и недостатки внутреннего и внешнего набора кадров.</p> <p>3. Инструменты набора: должностная инструкция, квалификационная карта и карта компетенции.</p> <p>4. Анализ содержания работы. Условия и методы эффективного анализа рабочих мест. Описание характера работы (должностная инструкция).</p> <p>5. Требования к персоналу (требования, предъявляемые работой).</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2
<p>2.2. Профориентация и трудовая адаптация</p> <p>1. Понятие профессиональной ориентации.</p> <p>2. Цели, задачи и структура системы профессиональной ориентации.</p>	2

<p>3.Основные формы профориентацион-ной работы: просвещение, информация, консультация.</p> <p>4.Сущность понятия «адаптация» и ее виды.</p> <p>5.Методы профориентации и адаптации персонала организации.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2
<p>2.3. Деловая оценка и аттестация персонала</p> <p>1.Понятие и цели деловой оценки.</p> <p>2.Периодичность проведения деловой оценки.</p> <p>3.Объект и предмет оценки. Субъекты деловой оценки.</p> <p>4. Критерии оценки персонала. Классификация показателей деловой оценки. Требования к формированию состава показателей оценки.</p> <p>5.Факторы, влияющие на эффективность оценки.</p> <p>6.Основные методы оценки персонала: метод стандартных оценок, метод сравнительных оценок, метод управления по результатам, 360-градусная аттестация, метод самооценки. Достоинства и недостатки методов.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретико-методологические Основы управления человеческим капиталом	10
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-8: 3.1 (ПК.8.1), У.1 (ПК.8.2), В.1 (ПК.8.3)	
<p>1.1. Управление человеческим капиталом в системе современного менеджмента</p> <p>1. Управление человеческим капиталом как наука и учебная дисциплина. Основные понятия и определения, используемые в курсе: кадровый менеджмент, персонал, кадры, рабочая сила, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы и др.</p> <p>2.Сущность и содержание менеджмента персонала и его место в системе общего менеджмента в организации.</p> <p>3.Объекты и носители функций управ-ления человеческим капиталом организации.</p> <p>4. Факторы, влияющие на стратегию и тактику управления человеческим капиталом в организации.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2
<p>1.2. Методология управления человеческим капиталом организации</p> <p>1. Сущность и содержание современной концепции управления человеческим капиталом . Составляющие концепции управления человеческим капиталом организации: методология, система и технология управления человеческим капиталом</p> <p>2.Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации: иерархическая структура, культура и рынок. Их взаимодействие и взаимозависимость.</p> <p>3.Системный подход к управлению человеческим капиталом организации и формированию системы управления им. Основные требования, предъявляемые к системе управления человеческим капиталом организации.</p> <p>4.Система методов управления человеческим капиталом , их классификация, области применения.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4
<p>1.3. Персонал предприятия как объект управления. Служба управления человеческим капиталом</p> <p>1. Понятие персонал.</p> <p>2. Классификация персонала.</p> <p>3. Персонал и человеческий капитал.</p> <p>4. Служба управления персоналом.</p> <p>Учебно-методическая литература: 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4
2. Технологии управления человеческим капиталом	10

Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-8: 3.1 (ПК.8.1), У.1 (ПК.8.2), В.1 (ПК.8.3)	
2.1. Набор, отбор и прием персонала 1. Сущность и виды набора. Источники и методы набора персонала. 2. Преимущества и недостатки внутреннего и внешнего набора кадров. 3. Инструменты набора: должностная инструкция, квалификационная карта и карта компетенции. 4. Анализ содержания работы. Условия и методы эффективного анализа рабочих мест. Описание характера работы (должностная инструкция). 5. Требования к персоналу (требования, предъявляемые работой). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
2.2. Профорентация и трудовая адаптация 1. Понятие профессиональной ориентации. 2. Цели, задачи и структура системы профессиональной ориентации. 3. Основные формы профорентацион-ной работы: просвещение, информация, консультация. 4. Сущность понятия «адаптация» и ее виды. 5. Методы профорентации и адаптации персонала организации. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.3. Деловая оценка и аттестация персонала 1. Понятие и цели деловой оценки. 2. Периодичность проведения деловой оценки. 3. Объект и предмет оценки. Субъекты деловой оценки. 4. Критерии оценки персонала. Классификация показателей деловой оценки. Требования к формированию состава показателей оценки. 5. Факторы, влияющие на эффективность оценки. 6. Основные методы оценки персонала: метод стандартных оценок, метод сравнительных оценок, метод управления по результатам, 360-градусная аттестация, метод самооценки. Достоинства и недостатки методов. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретико-методологические Основы управления человеческим капиталом	20
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-8: 3.1 (ПК.8.1), У.1 (ПК.8.2), В.1 (ПК.8.3)	
1.1. Управление человеческим капиталом в системе современного менеджмента Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание № 10. (Дерябина, Е. В. Основы управленческой деятельности: Практические и самостоятельные работы [Электронный ресурс] / Дерябина Е. В. — Томск: ТУСУР, 2025. — 144 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6561). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	6
1.2. Методология управления человеческим капиталом организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание № 11. (Дерябина, Е. В. Основы управленческой деятельности: Практические и самостоятельные работы [Электронный ресурс] / Дерябина Е. В. — Томск: ТУСУР, 2025. — 144 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6561). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	6
1.3. Персонал предприятия как объект управления. Служба управления человеческим капиталом Задание для самостоятельного выполнения студентом:	8

<p>Выполните практическое задание № 12. (Дерябина, Е. В. Основы управленческой деятельности: Практические и самостоятельные работы [Электронный ресурс] / Дерябина Е. В. — Томск: ТУСУР, 2025. — 144 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6561.) Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	8
2. Технологии управления человеческим капиталом	20
Формируемые компетенции, образовательные результаты:	
ПК-8: 3.1 (ПК.8.1), У.1 (ПК.8.2), В.1 (ПК.8.3)	
<p>2.1. Набор, отбор и прием персонала Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание № 13. (Дерябина, Е. В. Основы управленческой деятельности: Практические и самостоятельные работы [Электронный ресурс] / Дерябина Е. В. — Томск: ТУСУР, 2025. — 144 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6561.) Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	6
<p>2.2. ПрофорIENTATION и трудовая адаптация Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание № 14. (Дерябина, Е. В. Основы управленческой деятельности: Практические и самостоятельные работы [Электронный ресурс] / Дерябина Е. В. — Томск: ТУСУР, 2025. — 144 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6561.) Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	6
<p>2.3. Деловая оценка и аттестация персонала Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание № 150. (Дерябина, Е. В. Основы управленческой деятельности: Практические и самостоятельные работы [Электронный ресурс] / Дерябина Е. В. — Томск: ТУСУР, 2025. — 144 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6561.) Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	8

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Красина, Ф. А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие [Электронный ре-сурс] / Красина Ф. А. — Томск: ТУСУР, 2025. — 158 с.	https://edu.tusur.ru/publications/3830
2	Дерябина, Е. В. Основы управленческой деятельности: Практические и самостоятельные работы [Электронный ресурс] / Дерябина Е. В. — Томск: ТУСУР, 2025. — 144 с.	Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6561).
Дополнительная литература		
3	Афонасова, М. А. Управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / Афонасова М. А., Емельянова Е. А. — Томск: ТУСУР, 2025. — 120 с.	https://edu.tusur.ru/publications/2398 .

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование базы данных	Ссылка на ресурс
1	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент»	http://ecsocman.hse.ru

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС				
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль			Промежуточная аттестация
	Коллоквиум	Опрос	Проект	Зачет/Экзамен
ПК-8				
3.1 (ПК.8.1)		+		+
У.1 (ПК.8.2)	+			+
В.1 (ПК.8.3)			+	+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Теоретико-методологические Основы управления человеческим капиталом ":

1. Коллоквиум

1. Понятие теории управления. Методология теории управления.
2. Характеристика подходов общенаучной и специально-научной методологии.
3. Цель и функции теории управления
4. Теория управления: управление как потребность и как фактор успеха деятельности.
5. Сущность и содержание управления. Место теории управления в системе современных знаний. Современные проблемы управления.
6. Специфика управленческой деятельности. Уровни управления организацией.
7. Характеристика основных направлений и школ управления.
8. Развитие науки управления в России.
9. Закономерности управления. Характеристика основных законов управления. 10. Классификация принципов управления.

Количество баллов: 10

2. Опрос

1. Национальный человеческий капитал, его составляющие.
2. Технология Assessment Center.
3. Направления формирования кадрового потенциала организации в современных условиях.
4. Отечественный и зарубежный опыт профессиональной подготовки, переподготовки и обучения персонала.
5. Правила построения карьеры как способа развития компетенций.
6. Составление личного жизненного плана.
7. Экономическая эффективность управления персоналом.

Количество баллов: 10

3. Проект

1. Стратегические подходы к управлению резервом на выдвижение.
2. Цель и задачи политики организации труда персонала.
3. Факторы, определяющие выбор оптимальной формы организации труда производственного персонала.
4. Стратегические подходы к организации труда персонала.
5. Понятие, виды и роль мотивации в развитии человеческого капитала.
6. Сущность, цель и задачи политики мотивации труда персонала.
7. Стратегические подходы к организации экономической мотивации персонала.
8. Стратегические подходы к организации моральной мотивации персонала.
9. Управление социально-психологическим развитием персонала.
10. Цель, задачи и основные методы политики социально-психологического развития и поддержки персонала.

11. Стратегические подходы к организации социальной поддержки персонала.
12. Стратегические подходы к организации психологической поддержки персонала.
13. Организация процесса оптимизации кадровой стратегии. Методические основы оптимизации кадровой стратегии организации.
14. Оценка качества национального человеческого капитала.
15. Условия развития человеческого капитала в России.

Количество баллов: 20

Типовые задания к разделу "Технологии управления человеческим капиталом ":

1. Коллоквиум

1. Система управления по целям. Стратегия и тактика управления.
2. Понятие управленческого решения. Классификация управленческих решений.
3. Условия и критерии принятия решений. Процесс и модели принятия управленческих решений.
4. Основные этапы разработки рационального управленческого решения. Реализация управленческих решений.. 5. Понятие коммуникационного процесса в организации. Основные элементы коммуникационного процесса.
6. Классификация коммуникаций. Уровни и виды коммуникаций.
7. Принципы управления коммуникациями.
8. Понятие системы управления. Распределение функции, полномочий и ответственности.

Количество баллов: 10

2. Опрос

Техническая эффективность управления персоналом.

2. Социальная эффективность управления персоналом.
3. Интеллектуальный капитал организации и его оценка.
4. Управление знаниями.
5. Структура, принципы и порядок формирования кадрового резерва.
6. Делегирование полномочий как метод развития персонала организации.
7. Компетенции менеджера в условиях неопределенности и нестабильности (Г.Шродер).
8. Структура непрерывного образования.
9. Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.

Количество баллов: 10

3. Проект

1. Понятие теории управления. Методология теории управления.
2. Характеристика подходов общенаучной и специально-научной методологии.
3. Цель и функции теории управления
4. Теория управления: управление как потребность и как фактор успеха деятельности.
5. Сущность и содержание управления. Место теории управления в системе современных знаний. Современные проблемы управления.
6. Специфика управленческой деятельности. Уровни управления организацией.
7. Характеристика основных направлений и школ управления.
8. Развитие науки управления в России.

Количество баллов: 20

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГТТУ».

Первый период контроля

1. Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Понятие теории управления. Методология теории управления.
2. Характеристика подходов общенаучной и специально-научной методологии.
3. Цель и функции теории управления
4. Теория управления: управление как потребность и как фактор успеха деятельности.
5. Сущность и содержание управления.
6. Место теории управления в системе современных знаний. Современные проблемы управления.
7. Специфика управленческой деятельности. Уровни управления организацией.
8. Характеристика основных направлений и школ управления.
9. Развитие науки управления в России.
10. Закономерности управления. Характеристика основных законов управления.
11. Классификация принципов управления.
12. Понятие функций управления. Общие и специализированные функции управления

13. Характеристика основных функций управления.
14. Свойства, характеристики процесса управления. Типология процессов управления.
15. Основные этапы процесса управления.
16. Понятие механизма управления. Нравственные ограничения в использовании средств управления.
17. Понятие ресурсов управления. Роль человека в процессах управления.
18. Информация как ресурс управления. Информационные системы и технологии.
19. Экономическое содержание ресурсов управления.
20. Понятие цели. Классификация целей. Требования к определению целей.
21. Построение дерева целей. Сочетание разнообразия целей и функций менеджмента.
22. Система управления по целям. Стратегия и тактика управления.
23. Понятие управленческого решения. Классификация управленческих решений.
24. Условия и критерии принятия решений. Процесс и модели принятия управленческих решений.
25. Основные этапы разработки рационального управленческого решения. Реализация управленческих решений.
26. Понятие коммуникационного процесса в организации. Основные элементы коммуникационного процесса.
27. Классификация коммуникаций. Уровни и виды коммуникаций.
28. Принципы управления коммуникациями.
29. Понятие системы управления. Распределение функции, полномочий и ответственности.
30. Принципы построения систем управления. Типы соединения подсистем в системы.
31. Типология систем управления.
32. Оценка степени управляемости объектом. Направления анализа систем управления.
33. Характеристики организационной структуры. Виды организационных структур. 33. Принципы формирования организационных структур.
34. Понятие полномочия. Полномочия и факторы их распределения.
35. Делегирование полномочий в процессах управления. 36. Понятие и типология власти. Основные формы власти и влияния.
36. Признаки, факторы и проявления неуправляемости. 38. Источники власти в управлении организацией. Баланс власти в организации. 39. Основные понятия и логика процесса мотивации.
37. Современные концепции мотивации.
38. Понятие теории управления. Методология теории управления
39. Условия и критерии принятия решений. Процесс и модели принятия управленческих решений.
40. Понятие системы управления. Распределение функции, полномочий и ответственности.

Типовые практические задания:

1. Сравнительный анализ основных доктрин организации трудовых отношений
Формирование политики регулирования численности персонала организации в условиях кризиса Почему проектные группы более эффективны, чем обычные рабочие группы Выбор оптимальной формы организации труда персонала в высокорентабельной организации, разрабатывающей ИТтехнологии Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	- дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Хорошо"	- дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	- неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Экзамен

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять их для решения практических задач.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся не позднее чем за один месяц до экзаменационной сессии.

В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп.

При любой форме проведения экзаменов по билетам экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, задачи и примеры по программе данной дисциплины. Дополнительные вопросы, также как и основные вопросы билета, требуют развернутого ответа.

Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

4. Опрос

Опрос представляет собой совокупность развернутых ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя.

Опрос может проводиться в устной и письменной форме.

Подготовка к опросу включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется опросом;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные вопросы.

5. Коллоквиум

Коллоквиум - вид учебно-теоретических занятий, представляющий собой групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем, например, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса.

Подготовка к данному виду учебных занятий осуществляется в следующем порядке: преподаватель дает список вопросов, ответы на которые следует получить при изучении определенного перечня научных источников; студентам во внеаудиторное время необходимо прочитать специальную литературу, выписать из нее ответы на вопросы, которые будут обсуждаться на коллоквиуме, мысленно сформулировать свое мнение по каждому из вопросов, которое они выскажут на занятии.

6. Проект

Проект – это самостоятельное, развёрнутое решение обучающимся, или группой обучающихся какой-либо проблемы научно-исследовательского, творческого или практического характера.

Этапы в создании проектов.

1. Выбор проблемы.
2. Постановка целей.
3. Постановка задач (подцелей).
4. Информационная подготовка.
5. Образование творческих групп (по желанию).
6. Внутригрупповая или индивидуальная работа.
7. Внутригрупповая дискуссия.
8. Общественная презентация – защита проекта.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Цифровые технологии обучения
2. Проектные технологии
3. Проблемное обучение
4. Развивающее обучение
5. Дифференцированное обучение (технология уровневой дифференциации)

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. компьютерный класс
5. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC
 - Цифровая образовательная платформа "Сферум"
 - QGIS - GPL
 - Издательская система Scribus
 - Инструментальная среда Ramus Educational
 - Интернет-браузер
 - Microsoft Windows Server 2016
6. Специализированное оборудование и технические средства обучения: