

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Мурманский арктический университет»  
(ФГАОУ ВО «МАУ»)**

**Комплект контрольно-оценочных средств**  
**по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами»**  
**специальности 38.02.06 Финансы**  
**базовой подготовки**

Мурманск  
2024

## Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **уметь**:

- применять основы методики управления человеческими ресурсами;
- применять статистические и нормативные методы управления человеческими ресурсами;
- использовать ключевые инструменты, алгоритмы и модели управления человеческими ресурсами современных организаций.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **знать**:

- научные и методологические основы управления человеческими ресурсами, сущность, задачи, функции управления человеческими ресурсами;
- ключевые разделы управления человеческими ресурсами в современных организациях;
- принципы и технологии реализации управления человеческими ресурсами в проектной деятельности.

В процессе освоения дисциплины у обучающихся должны формироваться общие компетенции (ОК) и профессиональные компетенции (ПК):

ОК 01.Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02.Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ПК 1.1. Рассчитывать показатели проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;

ПК 1.2. Обеспечивать исполнение бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;

ПК 1.3. Осуществлять контроль за совершением операций со средствами бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;

ПК 1.4. Составлять плановые документы государственных и муниципальных учреждений и обоснования к ним;

ПК 2.1. Определять налоговую базу, суммы налогов, сборов, страховых взносов, сроки их уплаты и сроки представления налоговых деклараций и расчетов;

ПК 2.2. Обеспечивать своевременное и полное выполнение обязательств по уплате налогов, сборов и других обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

ПК 4.1. Разрабатывать план и программу проведения контрольных мероприятий, оформлять результаты проведенных контрольных мероприятий, вырабатывать рекомендации по устранению недостатков и рисков, оценивать эффективность контрольных процедур;

Формой аттестации по учебной дисциплине является экзамен

### 1.3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ

В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний:

Результаты обучения (освоенные)	Формы и методы контроля и
---------------------------------	---------------------------

умения, усвоенные знания)	оценки результатов обучения
<p><b>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</b></p> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– научные и методологические основы управления человеческими ресурсами, сущность, задачи, функции управления человеческими ресурсами;</li> <li>– ключевые разделы управления человеческими ресурсами в современных организациях;</li> <li>– принципы и технологии реализации управления человеческими ресурсами в проектной деятельности.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять основы методики управления человеческими ресурсами;</li> <li>– применять статистические и нормативные методы управления человеческими ресурсами;</li> <li>– использовать ключевые инструменты, алгоритмы и модели управления человеческими ресурсами современных организаций.</li> </ul>	<p>Устный опрос, практические занятия, кейс-стади, самостоятельная работа;</p>

### Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

#### Примерные темы докладов

1. Организация службы управления персоналом на предприятии (на примере...)
2. Кадровая политика предприятия (на примере).
3. Малобюджетные формы развития персонала.
4. Противостояние кризису через обучение персонала.
5. Планирование карьеры.
6. Основы лидерства.
7. Коучинг как метод управления персоналом.
8. Эволюция теории управления человеческими ресурсами.
9. Тренинги и деловые игры как методы обучения персонала.
10. Определение потребности в персонале.
11. Корпоративное волонтерство как инструмент развития корпоративной культуры в проектной работе.
12. Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами

#### Примерные темы презентаций

1. Организация службы управления персоналом на предприятии (на примере...)
2. Кадровая политика предприятия (на примере).
3. Малобюджетные формы развития персонала.
4. Противостояние кризису через обучение персонала.
5. Планирование карьеры.
6. Основы лидерства.
7. Коучинг как метод управления персоналом.
8. Эволюция теории управления человеческими ресурсами.
9. Тренинги и деловые игры как методы обучения персонала.

10. Определение потребности в персонале.
11. Корпоративное волонтерство как инструмент развития корпоративной культуры в проектной работе.
12. Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами

#### 5.4. Типовое ситуационное задание (кейс-стади)

Заполните таблицу 1 «Сопоставление российской и европейской системы образования»

Таблица 1

Сопоставление российской и европейской системы образования	
Система высшего профессионального образования	
Российская	Европейская

#### Ключ к выполнению ситуационного задания (кейс-стади) (таблица 2)

Таблица 2

Сопоставление российской и европейской системы образования	
Система высшего профессионального образования	
российская	европейская
<p>В России сложилась лекционно-семинарская система организации учебного процесса. Центром этой системы является лекция доцента, которую он читает, а студент пытается законспектировать. Потом они встречаются на экзамене, и студент рассказывает доценту необходимую часть его лекции</p>	<p>В европейских вузах исчезает понятие «предмет», но возникает образовательная программа. Ее должен сконструировать профессор. Студент выбирает из нескольких программ одну. Профессор затем встречается со студентами на проблемных лекциях, пытается активизировать их деятельность в ключевых компетенциях, которые формулируются программой</p>

#### Типовое задание для домашней контрольной работы

С учетом общей стратегии управления персоналом на рис. 2 приведены качественные характеристики долгосрочных целей по направлениям деятельности службы управления: обеспечение персоналом, реализация трудового потенциала, развитие трудового потенциала.



Рис. 2 – Направления общей стратегии управления человеческими ресурсами на пятилетний период

**Постановка задачи:** Разработайте организационно-экономические мероприятия, реализация которых позволит достичь долгосрочные цели по направлениям деятельности службы управления ПАО «Сбербанк РФ»: обеспечение персоналом, реализация трудового потенциала, развитие трудового потенциала (таблица 3).

Таблица 3

<b>Формы реализации общей стратегии управления человеческими ресурсами организации</b>	<b>Направления развития общей стратегии управления человеческими ресурсами организации на 5 лет</b>
Демографическая структура персонала	???
Профессионально-квалификационная структура персонала	???
Уровень корпоративной культуры	???
Социальный статус персонала	???
Состояние системы управления персоналом	???

Ключ к выполнению задания (таблица 4)

Таблица 4

Направления общей стратегии управления человеческими ресурсами на пятилетний период (на примере ПАО «Сбербанк РФ»)

<b>Формы реализации общей стратегии управления человеческими ресурсами организации</b>	<b>Направления развития общей стратегии управления человеческими ресурсами организации на 5 лет</b>
Демографическая структура персонала	Создание системы проактивного подбора и профессиональной ориентации молодежи на работу в ПАО «Сбербанк РФ»
Профессионально-квалификационная структура персонала	Лучшая школа по работе с клиентами (внутренними и внешними): высокий уровень навыков и знаний, а главное — правильное отношение к клиентам и своей работе
Уровень корпоративной культуры	Место, где работа доставляет удовольствие работа людей разных поколений и с разными потребностями
Социальный статус персонала	Лучшая школа для руководителей Цель — руководитель, прошедший школу Сбербанка, должен ассоциироваться со знаком качества
Состояние системы управления персоналом	Выход на международный уровень с позиции кадровых процессов и процедур и с точки зрения корпоративной культуры.

**Вопросы к экзамену:**

1. Эволюция концепции управления человеческими ресурсами.
2. Цели и задачи управления человеческими ресурсами.
3. Модели управления человеческими ресурсами.
4. Управление человеческими ресурсами как теория и как практика.

5. Основные виды деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.
6. Функции управления человеческими ресурсами.
7. Согласование стратегии развития организации, стратегии управления человеческими ресурсами и основных функций.
8. Методы управления человеческими ресурсами, их классификация, области применения.
9. Требования к формированию системы управления человеческими ресурсами.
10. Место и значение целей системы управления человеческими ресурсами.
11. Службы управления человеческими ресурсами на предприятиях, организациях, их структура.
12. Сущность и понятие кадровой политики организации. Факторы, определяющие кадровую политику.
13. Основные типы и виды кадровой политики.
14. Направления реализации кадровой политики организации.
15. Эффективность реализации кадровой политики.
16. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
17. Основные виды планирования человеческих ресурсов.
18. Понятие и цели деловой оценки человеческих ресурсов.
19. Оценка деятельности персонала и аттестация.
20. Информационное обеспечение процесса деловой оценки человеческих ресурсов.
21. Основные требования к показателям оценки человеческих ресурсов.
22. Особенности применения различных методов оценки, их преимущества и недостатки.
23. Роль линейного руководителя и службы управления персоналом при проведении аттестации.
24. Мотивация и стимулирование труда.
25. Теории мотивации: эволюция и сравнительная характеристика.
26. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях в организациях.
27. Методы формирования и развития кадрового потенциала организации.
28. Принципы, методы, формы и виды обучения. Функционирование учебных центров.
29. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь.
30. Цели и принципы организационно-штатного проектирования.
31. Показатели управляемости.
32. Расчет численности персонала.
33. Штатное расписание как организационно-правовой и рабочий документ.
34. Анализ рабочего места как основа планирования человеческих ресурсов организации.
35. Паспорт рабочего места.
36. Должностная инструкция: содержательный, структурный, методический и административный аспекты.
37. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
38. Планирование обучения человеческих ресурсов.
39. Планирование сохранения кадрового состава.
40. Планирование расходов по содержанию человеческих ресурсов.
41. Планирование производительности труда.
42. Найм и высвобождение персонала.