

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. АЛЬ-ФАРАБИ
Факультет философии и политологии
Кафедра общей и прикладной психологии

ПРОГРАММА ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ПО КУРСУ

**«HR»
на 2020-2021 учебный год**

Факультет: Философии и политологии

Кафедра: общей и прикладной психологии

Шифр и наименование образовательной программы: «БВ03107- Психология» (НБВ)

Название дисциплины: Эйчар

Преподаватель: Касен Г.А.

Протокол и дата рассмотрения и одобрения кафедрой № 41 от 16 июня 2020 г.

Форма итогового контроля по учебной дисциплине – устный традиционный экзамен – ответы на вопросы.

Платформа: ZOOM

ДЕЙСТВИЯ СТУДЕНТА ВО ВРЕМЯ ЭКЗАМЕНА

1. Экзамен проводится по расписанию, которое должно быть заранее известно студентам и преподавателям.
2. Организатор экзамена-конференции – преподаватель-экзаменатор или председатель/член экзаменационной комиссии, который будет принимать экзамен – заранее планирует конференцию (на платформе ZOOM) и высылает приглашение участникам экзамена.
3. В день экзамена, за 30 минут студентам напоминает о начале экзамена в общем чате.
4. Обговариваются технические возможности каждого студента. При необходимости осуществляется смена платформы для связи.
5. Студент должен быть в курсе о возможности распределении экзамена по периодам (по 40 минут) и в соответствии с этим об условиях пере подключения: студент должен полностью сдать экзамен во время одной сессии; начинать отвечать в одной сессии и заканчивать после пере подключения запрещено; в случае прерывания ответа при новом соединении экзаменатор выдает экзаменуемому новый билет.
6. Студент знакомится с регламентом экзамена, порядком экзаменуемых, временем на подготовку, временем на ответ (оглашается экзаменатором или председателем экзаменационной комиссии).
7. Студенту даётся разрешение на составление тезисов ответов при необходимости на бумаге ручкой.
8. Студента предупреждают, что в качестве экзаменуемого он должен будет продемонстрировать лист с тезисами перед началом ответа.
9. Другим экзаменуемым студентам разрешается быть в режиме ожидания – не находиться перед камерой постоянно, но не выходить из совещания.
10. При оглашении фамилии, имени и отчества экзаменуемого студента, он включает камеру и звук, должен показать на видеокамеру помещение, в котором он находится – в помещении не должно быть посторонних людей, дополнительных источников информации (если это возможно со стороны студента).
11. Студенты должны быть предупреждены о запрете на использование дополнительных источников информации.
12. Студент должен быть осведомлён о контроле процесса подготовки по видеосвязи, должен конструктивно реагировать на замечания, сделанные при необходимости (в случаях нарушения 10 и 11 пунктов).
13. После приёма ответов всех экзаменуемых студентам разрешается покинуть совещание.
14. Только в случае серьёзных обстоятельств студенту - сдавшему экзамен разрешается покинуть совещание.
15. Процедура экзамена (7-10 пункты) повторяется с каждым участником экзамена.

Шкала оценки знаний:

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент баллов	%-ное содержание	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	Отлично
A-	3,67	90-94	
B+	3,33	85-89	Хорошо
B	3,0	80-84	
B-	2,67	75-79	
C+	2,33	70-74	Удовлетворительно
C	2,0	65-69	
C-	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	
F	0	0-49	Неудовлетворительно

Критерии оценки:

«Отлично»- А (95-100 баллов):

1) понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; ориентируется в вопросах управления эффективностью человеческих ресурсов, в HR-технологиях; может переосмыслить современные тенденции деятельности HR в свете подходов к управлению человеческими ресурсами;

2) понимает и анализирует теории и концепции управления человеческими ресурсами; может анализировать и оценивать кадровую политику организации, определять структуру и состав кадровой службы в организации; может разработать критерии оценивания кадровой политики организации на основе теорий и технологий управления человеческими ресурсами;

3) умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять документы кадровой службы организации; владеет психологическими аспектами подбора человеческих ресурсов; может определять содержание и выбирать формы, методы и средства подбора кадров: поиск, обработка резюме, собеседование, анализ профессиональных характеристик и др.;

4) умеет составлять и обосновывать программы мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала; ротации и психодинамической оценки персонала; может подбирать и проводить техники и упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала; владеет процедурами ротации и оперативной психодинамической оценки персонала; может интерпретировать результаты оперативной психодинамической оценки (для последующей аттестации) персонала;

5) может трансформировать различные подходы к управлению человеческими ресурсами и HR-технологии в практику работы HR-специалиста; осознаёт и может дифференцировать особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами; может самостоятельно разработать систему мероприятий по реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

«Отлично» - А- (90-94 балла):

1) понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; ориентируется в вопросах управления эффективностью человеческих ресурсов, в HR-технологиях;

2) понимает и анализирует теории и концепции управления человеческими ресурсами; может анализировать кадровую политику организации, определять структуру и состав кадровой службы в организации; может разработать критерии оценивания кадровой политики организации;

3) умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять документы кадровой службы организации; владеет психологическими аспектами подбора человеческих ресурсов; может выбирать формы, методы и средства подбора кадров;

4) умеет составлять программы мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала; ротации и психодинамической оценки персонала; может подбирать и проводить техники и

упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала; владеет процедурами оценки персонала; может интерпретировать результаты оценки персонала;

5) знает и выделяет различные подходы к управлению человеческими ресурсами и HR-технологии; осознаёт и может дифференцировать особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами; может разработать систему мероприятий по реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

«Хорошо» - В+(85-89 баллов):

1) понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; ориентируется в HR-технологиях;

2) понимает и анализирует теории и концепции управления человеческими ресурсами; может анализировать кадровую политику организации, определять структуру и состав кадровой службы в организации; может разработать критерии оценивания кадровой политики организации;

3) умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять документы кадровой службы организации; владеет психологическими аспектами подбора человеческих ресурсов; может выбирать формы, методы и средства подбора кадров;

4) умеет составлять программы мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала; может подбирать и проводить техники и упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала; владеет процедурами оценки персонала; может интерпретировать результаты оценки персонала;

5) знает и выделяет различные подходы к управлению человеческими ресурсами и HR-технологии; осознаёт и может различать особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами; может разработать систему мероприятий по реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

«Хорошо» - В (80-84 балла):

1) понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; ориентируется в HR-технологиях;

2) понимает и анализирует теории и концепции управления человеческими ресурсами; может анализировать кадровую политику организации, определять структуру и состав кадровой службы в организации;

3) умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять отдельные документы кадровой службы организации; владеет психологическими аспектами подбора человеческих ресурсов;

4) умеет составлять программы мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала; может подбирать и проводить техники и упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала; владеет процедурами оценки персонала; может интерпретировать результаты оценки персонала;

5) знает различные подходы к управлению человеческими ресурсами и HR-технологии; осознаёт и может выделять особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами; может разработать мероприятия по реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

«Хорошо» - В (75-79 баллов):

1) понимает специфику развития человеческих ресурсов и корпоративной культуры; ориентируется в HR-технологиях;

2) понимает и называет теории и концепции управления человеческими ресурсами; может анализировать кадровую политику организации, определять структуру и состав кадровой службы в организации;

3) умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять отдельные документы кадровой службы организации; знает психологические аспекты подбора человеческих ресурсов;

4) умеет составлять программы мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала; может подбирать и проводить отдельные техники и упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала; владеет отдельными процедурами оценки персонала; может анализировать результаты оценки персонала;

5) знает подходы к управлению человеческими ресурсами и отдельные HR-технологии; осознаёт особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами; может разработать отдельные мероприятия по реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

«Удовлетворительно» - С+ (70-74 балла):

1) понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений;

2) понимает и может анализировать теории и концепции управления человеческими ресурсами; может анализировать кадровую политику организации;

3) умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять документы кадровой службы организации; может освоить психологические аспекты подбора человеческих ресурсов;

4) умеет составлять программы мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала; подбирать и называть техники и упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала;

5) знает подходы к управлению человеческими ресурсами и отдельные HR-технологии;

«Удовлетворительно» - С (65-69 баллов):

1) различает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений;

2) понимает и называет теории и концепции управления человеческими ресурсами; может анализировать кадровую политику организации;

3) умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять отдельные документы кадровой службы организации; выделяет психологические аспекты подбора человеческих ресурсов;

4) умеет составлять отдельные программы (мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала); умеет подбирать техники и упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала;

5) знает подходы к управлению человеческими ресурсами и отдельные HR-технологии;

«Удовлетворительно» - С- (60-64 балла):

1) называет особенности развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений;

2) называет теории и концепции управления человеческими ресурсами; знает отдельные аспекты кадровой политики организации;

3) умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять некоторые документы кадровой службы организации; называет психологические аспекты подбора человеческих ресурсов;

4) умеет составлять отдельные программы (мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала); умеет подбирать отдельные техники и упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала;

5) знает отдельные HR-технологии;

«Неудовлетворительно» - F (0-49 баллов):

1) не понимает специфику развития человеческих ресурсов, корпоративной культуры и организационных изменений; не ориентируется в вопросах управления эффективностью человеческих ресурсов, в HR-технологиях; не умеет переосмысливать современные тенденции деятельности HR в свете подходов к управлению человеческими ресурсами;

2) не понимает и не может анализировать теории и концепции управления человеческими ресурсами; не умеет анализировать и оценивать кадровую политику организации, не умеет определять структуру и состав кадровой службы в организации; не владеет способами разработки критерии оценивания кадровой политики организации на основе теорий и технологий управления человеческими ресурсами;

3) не умеет планировать деятельность HR-специалиста, составлять документы кадровой службы организации; не владеет психологическими аспектами подбора человеческих ресурсов; не может определять содержание и выбирать формы, методы и средства подбора кадров (поиск, обработка резюме, собеседование, анализ профессиональных характеристик и др.);

4) не умеет составлять и обосновывать программы мотивации; адаптации на рабочем месте; обучения и развития персонала; ротации и психодинамической оценки персонала; затрудняется подбирать и проводить техники и упражнения по мотивации, адаптации, обучению и развитию персонала; владеет процедурами ротации и оперативной психодинамической оценки персонала; не умеет интерпретировать результаты оперативной психодинамической оценки (для последующей аттестации) персонала;

5) не владеет способами трансформации различных подходов к управлению человеческими ресурсами и HR-технологиями; слабо осознаёт и в связи с этим не может дифференцировать особенности существующих стратегий управления человеческими ресурсами; не может самостоятельно разработать систему мероприятий по реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

ТЕМЫ:

1. Концепция управления человеческими ресурсами.
2. Методология управления человеческими ресурсами.
3. Теории человеческих ресурсов: представители, основные постулаты.
4. Теория управления о роли человека в организации.
5. Комплексная модель управления персоналом (4 роли по Д.Ульриху)
6. Организационное проектирование и стратегия системы управления человеческими ресурсами в организации
7. Психологические аспекты кадровой политики организации
8. Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.
9. Модели принятия этических управленческих решений
10. Управление организационным поведением и системой неформальных отношений в организации
11. Отличия и сходства понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «персонал», «кадры», «коллектив»
12. Человеческие ресурсы организаций.
13. Технологии управления человеческими ресурсами в организации
14. Методы управления человеческими ресурсами.
15. Система стратегического управления человеческими ресурсами.
16. Ключевые компетенции необходимые для стратегического управления человеческими ресурсами
17. HR как «Стратегический партнёр»
18. Специфика европейского, американского и восточного подхода к человеческим ресурсам в аналитической статье
19. Развитие конкурентных преимуществ организации через управление талантами организации.
20. Вклад HR как «Административного эксперта» в реализацию стратегии организации
21. Варианты стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от концепции управления организацией
22. Роль HR в управлении вкладом каждого работника в общее дело организации
23. HR как «Лидер Персонала»
24. Роль HR в обеспечении баланса между преобразованиями организации и стабильностью работающей системы
25. HR как «Агент перемен»
26. Основные направления программы развития человеческих ресурсов организации
27. Планирование человеческих ресурсов и отбор персонала
28. Работа с кадровым резервом
29. Подбор и комплектование персонала.
30. Готовность человеческих ресурсов к стратегическим изменениям
31. Стратегический план карьеры
32. Обучение и развитие человеческих ресурсов
33. Развитие персонала и планирование карьеры.
34. Управление карьерой.
35. Модели карьеры
36. Методы оценки человеческих ресурсов
37. Кадровая психодиагностика
38. Программа обучения и развития человеческих ресурсов
39. Основные концепции управления мотивацией и стимулированием профессиональной деятельности
40. Управление системой вознаграждения, мотивации и стимулирования
41. Корпоративная культура и организационные изменения.
42. Ошибки внедрения HR-технологий
43. Анализ эффективности системы мотивации и предложения по её совершенствованию.
44. Становление профессиональной деятельности HR-специалиста
45. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами в организации

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Фут М. Введение в HR-Management / Маргарет Фут, Кэролайн Хоук. - Москва: СПб. [и др.]: Питер, 2016. - 496 с.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - (Высшее образование. Бакалавриат).
3. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Под ред. Руденко А.М. – Рн/Д: Феникс, 2018. - 320 с.
4. Шаховская Л.С. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров). - М.: КноРус, 2017. - 176 с.
5. Гродский В.С. Управление человеческими ресурсами: теория: Монография. - М.: Риор, 2017. - 224 с.
6. Консультирование в управлении человеческими ресурсами (+ CD-ROM). - М.: ИНФРА-М, 2017. - 224 с.
7. Жуков А. Л. Аудит человеческих ресурсов организации. - М.: МИК, 2016. - 256 с.
8. Дуюн Е. Простые тайны. Книга о технологии подбора персонала в компанию, пошаговая инструкция для поиска нужных людей. 2015. - 235 с.
9. Dave Ulrich, Wayne Brockbank, Jon Younger, and Mike Ulrich. Global HR Competencies: Mastering Competitive Value from the Outside-In, McGraw-Hill, 2012

Интернет-ресурсы:

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: деловой журнал. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/>
2. Консалтинговая группа МД. Информационный портал по управлению персоналом - <http://md-hr.ru>
3. Специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей - <http://www.hr-life.ru>
4. Журнал "Работа с персоналом" - <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал "Управление персоналом" - <http://www.top-personal.ru>
6. <http://hr-portal.ru>
7. <http://hrliga.com>