Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
«Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова»
Факультет экономики и управления

Кафедра менеджмента и маркетинга

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета
экономики и управления
_____ Л.М. Цаллагова
«___» _____ 2019 г.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Учебно-методическое пособие

для бакалавров направления подготовки 38.03.02 - Менеджмент

Владикавказ, 2019

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» включает следующие разделы: тематику лекционных и практических занятий с кратким освещением основных вопросов по каждой теме, распределение учебных часов по видам и темам занятий, набор вопросов и заданий для самостоятельной работы студентов, перечень экзаменационных вопросов и тестов для проверки знаний студентов и рекомендуемый перечень литературных источников.

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» предназначено для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент. Настоящее учебно-методическое пособие также может быть полезным студентам управленческих и экономических специальностей всех форм обучения.

Содержание

Аннотация дисциплины	4
Содержание курса	7
Содержание практических и семинарских занятий	9
Индивидуальная работа студентов и вопросы для самостоятельной подготовки в рамках выполнения контрольных заданий	12
Вопросы для подготовки к экзамену	14
Примерные образцы тестовых заданий	16
Список литературы	22

Аннотация дисциплины

цикла Б1.Б.14 - Управление человеческими ресурсами

1. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина относится к блоку Б1.Б.14, профессиональному циклу, базовой части.

Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные обучающимися в результате освоения дисциплины «Основы управления персоналом». Также возможна опора на курсы «Психология менеджмента», «Теория менеджмента», «Демография» «Организационное поведение».

2. Цель освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами»:

Целью изучения дисциплины является ознакомление студентов с опытом управления человеческими ресурсами и привитие им навыков управления данным процессом.

3. Учебные задачи дисциплины:

Задачами изучения дисциплины являются:

- охарактеризовать сущность понятий: «население», «экономически активное население», «рынок труда», «занятость», «безработица», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы» и пр.;
- рассмотреть сущность понятий, характеризующих воспроизводство человеческих ресурсов;
- дать аналитический обзор развития человеческих ресурсов на предприятиях Российской Федерации;
- рассмотреть зарубежный опыт развития человеческих ресурсов;
- рассмотреть роль адаптации персонала в функционировании и развитии человеческих ресурсов;
- рассмотреть роль, место и виды трудовой карьеры;
- выявить роль подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в эффективном использовании человеческих ресурсов;
- определить особенности формирования мотивационного климата на предприятии;
- выработать у студентов представление о комплексе методологических принципов и методов изучения человеческих ресурсов страны, региона, предприятия.

4. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Коды компетенций	Содержание компетенций
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП

Коды компетенций ОПОП	Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП
ОПК-3	**Знать:** - основы проектирования организационных структур; - основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации; - основы распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. **Уметь:** - проектировать организационные структуры управления; - разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организации. **Владеть:** - методологией делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. профессиональных обязанностей
ПК-1	**Знать:** - специфику использования основных теорий мотивации на практике; - методологию использования современных теорий мотивации. **Уметь:** - применять выводы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. **Владеть:** - навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики

	организационной культуры
ПК-2	**Знать**: - способы разрешения конфликтных ситуаций; - методологию коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. **Уметь**: - находить оптимальные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций. **Владеть**: - методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

5. Форма контроля – экзамен.

6. Формы работы студентов.

Формы работы: лекции, консультации, практические занятия, контрольные работы, самостоятельные работы (чтение литературы, работа в библиотеке), интерактивные занятия).

7. Содержание занятий.

№№	**Тема**	**Количество часов**	
		Лекции	**Практ. и семинар.**
1.	Предмет, задачи и структура курса.	2	2
2.	Население и трудовые ресурсы.	4	4
3.	Рынок труда и занятость населения.	4	4
4.	Сущность и особенности управления человеческими ресурсами.	4	4
5.	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами.	4	4
6.	Профориентация и трудовая адаптация работников организации.	4	4

7.	Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала.	4	4
8.	Управление деловой карьерой.	4	4
9.	Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами.	4	4
	ИТОГО	34	34

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» изучается в 6-м семестре, форма контроля – экзамен.

Содержание курса

Тема 1. Предмет, задачи и структура курса (2 часа).

Предмет курса, его задачи. Функции управления человеческими ресурсами. Методы управления человеческими ресурсами. Подходы к управлению человеческими ресурсами. Экономический, органический (организационный) и гуманистический подходы к управлению человеческими ресурсами. Эволюция теорий управления человеческими ресурсами. Классические теории управления. Теории человеческих отношений. Теории человеческих ресурсов. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами.

.**Тема 2. Население и трудовые ресурсы (4 часа).**

Население. Понятие и основные показатели, характеризующие воспроизводство населения. Типы воспроизводства населения. Естественное и механическое движение населения. Основные показатели, характеризующие численность и динамику населения. Трудовые ресурсы. Методика расчета численности трудовых ресурсов. Демографический и экономический методы расчета численности трудовых ресурсов. Экономически активное и экономически неактивное населения, занятость и безработица. Показатели, характеризующие уровень экономической активности населения. Уровень занятости, уровень безработицы и методика их расчета.

Тема 3. Рынок труда и занятость населения (4 часа).

Рынок труда как важнейший регулятор занятости населения. Научные определения рынка труда. Широкая и узкая трактовки рынка труда. Особенности рынка труда, отражающиеся на его функционировании. Субъекты рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Три типа конъюнктуры рынка труда. Функции рынка

труда. Концептуальные подходы к анализу функционирования современного рынка труда. Подходы классической политэкономии к функционированию рынка труда. Кейнсианский и монетаристский подходы к функционированию рынка труда. Подход к механизму функционирования рынка труда в рамках школы институционалистов. Марксистский подход к функционированию рынка труда. Виды рынков труда. Специфические национальные модели рынка труда. Государственная политика на рынке труда как необходимое условие эффективного использования человеческих ресурсов.

Тема 4. Сущность и особенности управления человеческими ресурсами (4 часа).

Понятие «Управление персоналом». Цели и задачи управления персоналом. Три направления управления персоналом как науки. Принципы управления персоналом. Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом. Место и значение системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации. Концепция управления персоналом. Понятие и основные блоки системы управления персоналом. Элементы кадровой работы, включающиеся в систему управления персоналом. Основные виды деятельности по управлению персоналом. Методы изучения состояния действующей системы управления персоналом организации. Системный подход к управлению персоналом организации.

Тема 5. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами (4 часа).

Сущность кадровой политики и ее особенности на современном этапе. Основные компоненты кадровой политики. Направления кадровой политики. Теоретико-методологические посылки разработки кадровой политики. Основные принципы и требования к кадровой политике. Типы кадровой политики и их характеристика. Пассивная кадровая политика. Активная кадровая политика. Реактивная кадровая политика. Превентивная кадровая политика. Рациональная активная кадровая политика. Авантюристическая активная кадровая политика. Открытая и закрытая кадровая политика. Кадровая политика и стратегия управления организацией.

Тема 6. Профориентация и трудовая адаптация работников организации (4 часа).

Понятие, цели и задачи профориентации, ее основные формы. Задачи профориентации и формы профориентационной работы. Управление профессиональной

ориентацией. Сущность и цели трудовой адаптации. Виды трудовой адаптации и ее структура: психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая, организационная и пр. Первичная и вторичная трудовая адаптация. Стадии трудовой адаптации. Факторы трудовой адаптации. Программы адаптации работников на предприятии.

Тема 7. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала (4 часа).

Сущность системы непрерывного обучения персонала. Принципы непрерывного образования. Подходы к внутрифирменному обучению персонала. Методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Профессиональное развитие и профессиональное обучение. Планирование программ подготовки персонала. Классификация методов обучения персонала. Принципы, формы и виды обучения персонала. Сущность и классификация переподготовки работников.

Тема 8. Управление деловой карьерой (4 часа).

Понятие и основные виды профессионально-должностных перемещений работников. Планирование карьеры. Понятие должностного и профессионального роста. Сущность и виды деловой карьеры. Вертикальная карьера. Горизонтальная карьера. Внутриорганизационная карьера. Межорганизационная карьера. Специализированная карьера. Неспециализированная карьера. Ступенчатая карьера. Скрытая карьера. Основные разновидности карьерных стратегий. Этапы карьеры. Управление деловой карьерой в организации. Понятие и цели карьерограммы и особенности ее построения.

Тема 9. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами (4 часа).

Характеристика экономической и социальной эффективности управления персоналом. Существующие подходы к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом. Методы расчета экономической эффективности управления человеческими ресурсами. Особенности организации труда и затраты на персонал.

Содержание практических и семинарских занятий

ТЕМА № 1: Предмет, задачи и структура курса (2 часа).

1. Предмет курса, его задачи.
2. Подходы к управлению человеческими ресурсами.
3. Эволюция теорий управления человеческими ресурсами.
4. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами.

ТЕМА № 2: Население и трудовые ресурсы (4 часа).

1. Население. Основные показатели, характеризующие воспроизводство населения.
2. Трудовые ресурсы. Методика расчета численности трудовых ресурсов.
3. Экономически активное и экономически неактивное населения, занятость и безработица.

ТЕМА № 3: Рынок труда и занятость населения (4 часа).

1. Рынок труда как важнейший регулятор занятости населения.
2. Концептуальные подходы к анализу функционирования современного рынка труда.
3. Виды рынков труда.
4. Государственная политика на рынке труда как необходимое условие эффективного использования человеческих ресурсов.

ТЕМА № 4: Сущность и особенности управления человеческими ресурсами (4 часа).

1. Понятие «Управление персоналом». Цели и задачи управления персоналом.
2. Место и значение системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации.
3. Основные виды деятельности по управлению персоналом.
4. Системный подход к управлению персоналом организации.

ТЕМА № 5: Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами (4 часа).

1. Сущность кадровой политики и ее особенности на современном этапе.
2. Основные направления кадровой политики.
3. Типы кадровой политики и их характеристика.
4. Методы реализации кадровой политики (административные, экономические и социально - психологические).
5. Кадровая политика и стратегия управления организацией.

ТЕМА № 6: Профориентация и трудовая адаптация работников организации (4 часа).

1. Понятие, цели и задачи профориентации, ее основные формы.

2. Сущность трудовой адаптации.
3. Виды трудовой адаптации и ее структура: психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая, организационная.
4. Стадии адаптации. Факторы трудовой адаптации.
5. Программы адаптации работников на предприятии.

ТЕМА № 7: Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала (4 часа).

1. Сущность системы непрерывного обучения персонала.
2. Характеристика деятельности служб по организации и планированию непрерывного обучения.
3. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
4. Принципы, методы, формы и виды обучения.
5. Сущность переподготовки работников.
6. Классификация форм повышения квалификации, их характеристика.

ТЕМА № 8: Управление деловой карьерой персонала (4 часа).

1. Понятие и основные виды профессионально-должностных перемещений работников. Планирование продвижения персонала.
2. Сущность и виды деловой карьеры.
3. Основные разновидности карьерных стратегий.
4. Управление деловой карьерой в организации.

ТЕМА № 9: Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами (4 часа).

1. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.
2. Существующие подходы к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом.
3. Методы расчета экономической эффективности.
4. Особенности определения социальной эффективности.

Индивидуальная работа студентов и вопросы для самостоятельной подготовки в рамках выполнения контрольных заданий

Индивидуальная работа студентов.

Студенты самостоятельно рассматривают вопросы, имеющие непосредственное отношение к изучаемому курсу. Для выполнения индивидуальной работы студенты обеспечиваются соответствующей литературой: учебными пособиями, нормативной литературой, периодическими изданиями.

Вопросы для самостоятельной подготовки в рамках выполнения контрольных заданий.

1. Концепция управления человеческими ресурсами
2. Социальный и экономический контекст трудовой миграции (внутренней и внешней).
3. Миграционная политика России.
4. Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов.
5. Тенденции трудообеспечения в России на период до 2050 г.
6. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
7. Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
8. Жизненный цикл организации и УЧР.
9. Маркетинг человеческих ресурсов.
10. Аутсорсинг.
11. Управление рабочим временем.
12. Корпоративные системы мотивации труда.
13. Компенсационный менеджмент в системе УЧР
14. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
15. Профессиональное обучение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и др.
16. Определение коэффициента человеческого развития.
17. Организационное поведение в системе УЧР.
18. Система трудовых отношений в УЧР.
19. Антикризисное УЧР.
20. Международное УЧР.
21. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.
22. Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
23. Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
24. Социокультурные аспекты управления персоналом.
25. Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
26. Управление персоналом и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
27. Маркетинговая концепция управления персоналом.
28. Методы планирования численности персонала.
29. Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе.
30. Оперативный план работы с персоналом.
31. Стратегическое планирование персонала.
32. Найм работников организации, методы отбора, анализ эффективности.
33. Сущность и методы деловой оценки персонала.
34. Социализация и трудовая адаптация персонала.
35. Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
36. Основные направления и методы оценки уровня использования персонала в организации.
37. Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.
38. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
39. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом организации.
40. Оценка эффективности работы служб управления персоналом.

41. Роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении персоналом.
42. Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
43. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
44. Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественной и зарубежный опыт.
45. Проблемы и практика применения социологических методов в управлении персоналом.
46. Значение и применение психологических знаний в практике управления персоналом.
47. Правовое обеспечение системы управления персоналом: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
48. Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления персоналом.
49. Регламент системы управления персоналом.
50. Методы управления персоналом, их классификация и содержание.
51. Организационная структура управления персоналом: их виды и основы проектирования.
52. Затраты на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения.
53. Качество трудовой жизни персонала: сущность, составляющие и показатели оценки.
54. Концепции управления персоналом в организации: сущность, составляющие и влияющие факторы.
55. Цели и функции системы управления персоналом.
56. Управление безопасностью и здоровьем персонала организации.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.
2. Взаимосвязь управления человеческими ресурсами с другими дисциплинами.
3. Население, характеристики, основные показатели динамики.
4. Трудовые ресурсы России (РСО-Алании) и их динамика.
5. Трудовой потенциал региона, его характеристики и показатели измерения.
6. Экономически активное и экономически неактивное население региона.

7. Рынок труда как инфраструктура и важнейший регулятор занятости населения региона.
8. Персонал организации и его структура.
9. Социальная структура коллектива и ее разновидности.
10. Стиль руководства и его разновидности.
11. Должностные обязанности работников.
12. Основные признаки и функции управления персоналом.
13. Основные функции кадровых служб.
14. Управление персоналом в американской модели менеджмента.
15. Управление персоналом в японской модели менеджмента.
16. Российская философия управления персоналом.
17. Система управления персоналом в организации.
18. Принципы построения системы управления персоналом и функции подсистем.
19. Подразделения в организации и положение о подразделениях.
20. Штатное расписание и порядок его составления.
21. Кадровая политика предприятия и ее виды.
22. Организационная структура управления персоналом.
23. Организационная культура и ее виды.
24. Методы управления персоналом (административные, экономические, социальные).
25. Подходы к управлению персоналом.
26. Кадровое планирование, особенности, области применения.
27. Основные уровни кадрового планирования.
28. Маркетинг персонала и пути покрытия потребностей организации в персонале.
29. Лизинг персонала.
30. Набор персонала. Методы набора персонала.
31. Отбор персонала. Методы отбора персонала.
32. Высвобождение персонала, его виды и функции.
33. Деловая оценка персонала.
34. Виды деловой оценки персонала.
35. Сущность, цели, задачи и формы развития персонала.
36. Программы развития персонала и показатели их эффективности.
37. «Введение в должность» как исходный элемент адаптации персонала.
38. Сущность, виды и этапы адаптации персонала в организации.
39. Зарубежный опыт адаптации персонала.

40. Адаптация персонала организации (на примере конкретного отечественного предприятия).
41. Сущность, назначение, виды и способы подготовки кадров.
42. Формы и методы полготовки кадров.
43. Подготовка и повышение квалификации персонала как вид капитальных вложений.
44. Зарубежный опыт подготовки и повышения квалификации персонала.
45. Отечественный опыт подготовки и повышения квалификации персонала.
46. Трудовая карьера: сущность, типы, этапы.
47. Типология карьерных стратегий.
48. Планирование карьеры как функция управления человеческими ресурсами.
49. Условия карьерного роста в организации.
50. Зарубежный опыт планирования карьеры.
51. Опыт планирования карьеры на отечественных предприятиях.
52. Мотивация труда как важнейший элемент управления человеческими ресурсами.
53. Мотивационное ядро, мотивы и стимулы к труду.
54. Зарубежный опыт мотивации и стимулирования персонала.
55. Опыт мотивации и стимулирования персонала на отечественных предприятиях.
56. Ранние теории мотивации.
57. Содержательные теории мотивации, их взаимосвязь и применимость в практике управления.
58. Процессуальные теории мотивации и их применимость в практике управления.
59. Теории X, Y и Z Д. Мак Грегора.
60. Особенности формирования мотивационного механизма в организации.
61. Методы мотивации персонала в организации.
62. Лидерство и мотивация.
63. Мотивация работой в организации.
64. Мотивация временем.
65. Мотивация в системе повышения квалификации кадров.
66. Основные подходы к построению систем мотивации персонала.
67. Мотивация соучастием в прибыли (системы участия в прибылях).
68. Мотивация соучастием в капитале.
69. Мотивация соучастием в управлении (типы моделей).
70. Зарубежный опыт оценки результатов деятельности персонала.
71. Оценка результатов деятельности персонала на отечественных предприятиях.
72. Нетрадиционные методы аттестации персонала.

73. Социальная политика организации – сущность, принципы, условия проведения.
74. Зарубежный опыт социальной политики предприятий и организаций.
75. Конфликт в организации – причины, условия протекания, динамика.
76. Способы разрешения конфликтных ситуаций.
77. Эффективность управления человеческими ресурсами организации.

Примерные образцы тестовых заданий

1. Методы управления человеческими ресурсами, основанные на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности – это:

A. административные методы;
B. экономические методы;
C. социально-психологические методы.

2. Методы управления человеческими ресурсами, составляющие элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации – это:

A. административные методы;
B. экономические методы;
C. социально-психологические методы.

3.Методы управления человеческими ресурсами, основанные на использовании социального механизма управления – это:

A. административные методы;
B. экономические методы;
C. социально-психологические методы.

4.Человеческие ресурсы – это:

A. понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов;
B. совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов;
C. категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии.

5.Трудовой потенциал – это:

A. понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов;
B. совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов;
C. категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии.

6.Качество трудовых ресурсов – это:

A. понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов;
B. совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов;
C. категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии.

7.Комплексное изучение главной производительной силы общества – человеческих ресурсов, познание закономерностей их формирования, развития и использования является предметом изучения дисциплины:

A. экономика труда;
B. управление человеческими ресурсами;
C. статистика труда;
D. экономика народонаселения.

8.Что из перечисленного ниже не является задачей изучения дисциплины Управление человеческими ресурсами?

A. исследование, анализ и прогнозирование демографических процессов;
B. изучение и анализ развития системы образования;
C. оценка количественных и качественных параметров человеческих ресурсов;
D. исследование производственного потенциала страны, региона.

9.С какими из нижеперечисленных дисциплин напрямую не связана дисциплина «Управление человеческими ресурсами» (2)?

A. экономика труда;
B. экологический менеджмент;
C. управление персоналом;
D. экономика народонаселения;
E. статистика труда;

F. финансовый менеджмент.

10.Объединение людей, связанных совместным бытом, координирующих трудовую деятельность и объединяющих свои доходы – это:

A. кооператив;
B. организация;
C. домохозяйство.

11.Физические и умственные усилия, затрачиваемые человеком для производства товаров и услуг:

A. труд;
B. условия труда;
C. отдых.

12. Трудоспособное население в рабочем возрасте – это:

A. трудовой потенциал страны, региона, предприятия;
B. трудовые ресурсы;
C. занятые.

13. Часть населения, лица, имеющие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящие к ограничению жизнедеятельности и выражающиеся в полной или частичной утрате трудоспособности – это:

A. безработные;
B. пенсионеры;
C. инвалиды.

14. Условная градация возраста человека в зависимости от его возможностей участия в производстве:

A. рабочий (трудоспособный) возраст;
B. занятость и безработица.

15. Составляющими качества человеческих ресурсов являются (2):

A. уровень рождаемости;
B. уровень смертности;
C. уровни брачности и разводимости;

D. коэффициенты миграционного движения населения;
E. показатели образовательно-квалификационного уровня населения;
F. состояние здоровья трудовых ресурсов.

16. Составляющими количества человеческих ресурсов являются (4):
A. уровень рождаемости;
B. уровень смертности;
C. уровни брачности и разводимости;
D. коэффициенты миграционного движения населения;
E. показатели образовательно-квалификационного уровня населения;
F. состояние здоровья трудовых ресурсов.

17. Система социально-трудовых отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности между работниками и работодателями с участием государственных и общественных организаций по поводу оплаты труда, его условий, социальных гарантий – это:
A. трудовые отношения;
B. рынок труда;
C. отношения занятости.

18. Население, предлагающее свой труд для производства товаров и услуг:
A. экономически активное население;
B. занятые;
C. безработные.

19. В состав экономически неактивного населения не включаются:
A. лица младшего по отношению к рабочему возраста;
B. лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми;
C. лица, не нуждающиеся в трудовых доходах;
D. лица, работающие по найму.

20. Часть экономически активного населения, находящаяся на содержании другого лица или получающая от него постоянную помощь:
A. инвалиды;
B. иждивенцы.

21. Лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, относятся к:

A. занятым;

B. безработным.

22. Лица, работающие по трудовому договору (контракту), в т.ч. на условиях неполного рабочего времени, сезонных и временных работах, относятся к:

A. занятым;

B. безработным.

23. Трудоспособные граждане 16 лет и старше, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней:

A. занятые;

B. безработные.

24. Такие показатели, как жилищные условия, уровень занятости, развитие сферы услуг, уровень социального обеспечения и т.п. характеризуют:

A. продолжительность жизни населения;

B. качество жизни населения.

25. Понятие «человеческие ресурсы» в науке и практике управления стало использоваться:

A. в 20 гг. XX века;

B. в 70 гг. XX века;

C. в начале XXI века

26. Какое из понятий является по определению более ёмким?

A. человеческие ресурсы;

B. трудовые ресурсы;

C. персонал.

27. Тип воспроизводства населения, характеризующийся превышением числа рождений над числом смертей:

A. расширенное;

B. простое;

C. суженное.

28. Методы управления человеческими ресурсами, основанные на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности – это:

A. административные методы;

B. экономические методы;

C. социально-психологические методы.

29. Человеческие ресурсы – это:

A. понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов;

B. совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов;

C. категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии.

30. Трудовой потенциал - это

A. понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов;

B. совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов;

C. категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии.

Список литературы

Основная.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2012.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2012.
3. Аширов Д.А. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Проспект, 2008.
4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: Учеб. пособие / Базаров Т. Ю. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.
5. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб: Питер, 2012.
6. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2017.
7. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2014.
8. Горелов Н.А. Антикризисное управление человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2010.
9. Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом: Учебник. – М.: Магистр, 2011.
10. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017.
11. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К, 2013.
12. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учеб. пособие. - 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2016.
13. Захаров Н. Л. Организационное поведение государственных служащих: Учеб. пособие / Захаров Н. Л. - М.: ИНФРА-М, 2010.
14. Карташова Л. В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка её эффективности. - М.: Информ - Знание, 2012.
15. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами. – М.: Инфра-М, 2013.
16. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб: Питер, 2013.
17. Качмазова Л.Г. Практикум по управлению персоналом: Учебное пособие / Под ред. док. экон. наук, проф. С.С. Галазовой. Владикавказ: Изд-во СОГУ, 2009.
18. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: Учебно-практическое пособие. - М: Проспект, 2015
19. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. – М.: Проспект, 2015.
20. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2014.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015.
22. Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедия. – М.: ИНФРА-М, 2009.
23. Коновалова В.Г. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015.
24. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие. – 6-е изд. испр. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2011.
25. Лукьянова Т.В., Ярцева С.И., Коновалова В.Г. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015.

26. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. Уроки эффективного HR-менеджмента. – М.: Дело, 2013.
27. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2013.
28. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для акад. бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014.
29. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2014.
30. Переверзев М.П. Экономические основы работы с молодежью: Учеб. пособие / М. П. Переверзев , З.Н.Калинина. - М.: ИНФРА-М, 2010.
31. Персональный менеджмент: Учебник / С.Д.Резник и др. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010.
32. Управление персоналом организации: Учеб. пос. / Под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, Инфра-М, 2013.
33. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2014.
34. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2012.
35. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / Под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014.
36. Чичилимов В. В. Живой капитал России: Науч. изд. / Чичилимов В. В. - М.: Логос, 2011.
37. Экономика труда: Учебник / Под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2010.
38. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: Учебно-метод. комплекс для подготовки магистров / Под общ. ред. Н.А. Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010.

Дополнительная

39. Измайлова М. Мотивация трудовой деятельности: современные теории// Проблемы теории и практики управления. - 2008. - № 7.
40. Ильина Л.О. Рынок труда и управления человеческими ресурсами: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2008.
41. Козлов А.И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труда // Управление персоналом. - 2008. - № 9.
42. Магура М., Курбатова И. Оценка работы персонала (практическое пособие) // Управление персоналом. - 2008. - №№ 12-13.
43. Одегов Ю.Г. Организация службы управления персоналом: современный подход: учебно-практическое пособие. - М.: Альфа-Пресс, 2009.
44. Попова Е. Аудит системы управления персонала: проблемы и перспективы // Проблемы теории и практики управления персоналом. - 2008. - № 7.
45. Рогожин М.Ю. Управление персоналом: практическое пособие. М.: Проспект, 2008.
46. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами. – М.: ТК Велби, Проспект, 2006.
47. Супян В. США: Человеческий потенциал и экономика // Человек и труд. - 2008. - № 4.
48. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2007.
49. Шаховой В.А, Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2006.
50. Чеботарев Н. Оценка человеческого капитала предприятия // Человек и труд. - 2006. - № 12.
51. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие./ Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2011.

Лист обновления/актуализации

Учебно-методическое пособие пересмотрено, обсуждено и одобрено для исполнения в 2020--2021 уч. году на заседании кафедры менеджмента, пртокол № 8 от 26.06.2020 г. Зав. кафедрой С.Ф.Дзагоев

Учебно-методическое пособие одобрено на заседании совета факультета экономики и управления от «29» июня 2020г., протокол № 9

Председатель Совета факультета Л.М. Цаллагова