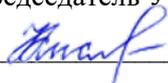


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 20.04.2025
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ
 Н.Н. Кислова

Управление человеческими ресурсами рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Управления, сервисных технологий и экономического образования		
Учебный план	ФЭУС-619МОз(5г)ПБ.plx Менеджмент		
Квалификация	бакалавр		
Форма обучения	заочная		
Общая трудоемкость	5 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	180	Виды контроля в семестрах:	
в том числе:		экзамены 3	
аудиторные занятия	20		
самостоятельная работа	151		
часов на контроль	9		

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	3(2.1)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Вид занятий				
Лекции	8	8	8	8
Практические	12	12	12	12
В том числе инт.	6	6	6	6
Итого ауд.	20	20	20	20
Контактная работа	20	20	20	20
Сам. работа	151	151	151	151
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

Е.Г. Гуреева

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7)

составлена на основании учебного плана:

Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 31.08.2018 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 25.09.2018 г. № 2

Зав. кафедрой Фишман Л.И.

Начальник УОП



Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Цель дисциплины – обеспечение подготовленности студентов к управлению человеческими ресурсами в организации.	
Курс предполагает подготовку студентов к решению следующих задач профессиональной деятельности:	
в области организационно-управленческой деятельности:	
<ul style="list-style-type: none"> • организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ; • контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников; • мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей. 	
Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает:	
- организации различной организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие);	
- органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей и координаторов по проведению организационно-технических мероприятий и администрированию реализации оперативных управленческих решений;	
- структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело.	
Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются:	
- процессы управления организациями различных организационно-правовых форм;	
- процессы государственного и муниципального управления.	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
Содержание дисциплины базируется на материале:	
Психология в управлении/Социальная психология в управленческой деятельности	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
Корпоративная культура/Корпоративная социальная ответственность	
Организационная культура и лидерство в управленческой деятельности	
Технологии управления человеческими ресурсами	
Групповая динамика и руководство	
Управление организационным поведением	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ОК-5:	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Знать:	
Уметь:	
организовывать эффективную коммуникацию для решения управленческих задач; в модельной ситуации на примере реальной организации и конкретной социальнозначимой проблемы в ней делать обоснованные выводы и предлагать решения.	
Владеть:	

ОПК-3:	способностью 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
Знать:	
содержание основных направлений деятельности (подразделений) по управлению человеческими ресурсами организации, типы организационных структур, их основные параметры; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; технологию анализа и оценки кадрового потенциала организации, типы организационной культуры и методы ее формирования; понятие «внутриорганизационный конфликт», его виды, причины, типологию конфликтов, модели поведения в конфликте; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом.	

Уметь:
в модельной ситуации составить схему управления человеческими ресурсами в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); в учебной ситуации обоснованно оценить эффективность системы мотивации, разработать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; в учебной ситуации проводить аудит человеческих ресурсов организации, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; составить программу собеседования, фиксировать результаты собеседования; подбирать методы обучения сотрудников и оценивать эффективность их применения; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; прогнозировать возникновение конфликтной ситуации в организации; подбирать методы профилактики и управления конфликтами.
Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1 Знать:
содержание основных направлений деятельности (подразделений) по управлению человеческими ресурсами организации, типы организационных структур, их основные параметры; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; технологию анализа и оценки кадрового потенциала организации, типы организационной культуры и методы ее формирования; понятие «внутриорганизационный конфликт», его виды, причины, типологию конфликтов, модели поведения в конфликте; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом.
3.2 Уметь:
организовывать эффективную коммуникацию для решения управленческих задач; в модельной ситуации на примере реальной организации и конкретной социальнозначимой проблемы в ней делать обоснованные выводы и предлагать решения; в модельной ситуации составить схему управления человеческими ресурсами в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); в учебной ситуации обоснованно оценить эффективность системы мотивации, разработать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; в учебной ситуации проводить аудит человеческих ресурсов организации, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; составить программу собеседования, фиксировать результаты собеседования; подбирать методы обучения сотрудников и оценивать эффективность их применения; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; прогнозировать возникновение конфликтной ситуации в организации; подбирать методы профилактики и управления конфликтами.
3.3 Владеть:

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Интеракт.
	Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами			
1.1	Управление организацией. Законы и принципы организации. Организационная культура и лидерство в организации. Групповые процессы, мотивация и коммуникации в организациях /Лек/	3	2	0
1.2	Управление организацией. Законы и принципы организации. Организационная культура и лидерство в организации. Групповые процессы, мотивация и коммуникации в организациях /Пр/	3	1	1
1.3	Управление организацией. Законы и принципы организации /Ср/	3	10	0
1.4	Групповые процессы, мотивация и коммуникации в организациях /Ср/	3	10	0
1.5	Организационная культура и лидерство в организации /Ср/	3	10	0
1.6	Контрольное мероприятие по модулю 1 /Пр/	3	1	0
	Раздел 2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента			
2.1	Кадровая стратегия как поддержка стратегии бизнеса. Кадровая служба организации. Кадровая политика как инструмент кадровой стратегии /Лек/	3	1	0
2.2	Кадровая стратегия как поддержка стратегии бизнеса. Кадровая политика как инструмент кадровой стратегии. Кадровая служба организации /Пр/	3	1	1
2.3	Кадровая стратегия как поддержка стратегии бизнеса /Ср/	3	12	0
2.4	Кадровая политика как инструмент кадровой стратегии /Ср/	3	10	0
2.5	Кадровая служба организации /Ср/	3	10	0
2.6	Контрольное мероприятие по модулю 2 /Пр/	3	1	0
	Раздел 3. Формирование кадрового ресурса			

3.1	Прогнозирование и планирование персонала. Сокращение персонала. Поиск и привлечение персонала /Лек/	3	1	0
3.2	Прогнозирование и планирование персонала. Сокращение персонала. Поиск и привлечение персонала /Пр/	3	1	1
3.3	Прогнозирование и планирование персонала /Ср/	3	12	0
3.4	Поиск и привлечение персонала /Ср/	3	10	0
3.5	Сокращение персонала /Ср/	3	12	0
3.6	Контрольное мероприятие по модулю 3 /Пр/	3	1	1
	Раздел 4. Использование персонала			
4.1	Оценка персонала. Управление вознаграждением. Разработка компенсационной политики /Лек/	3	2	0
4.2	Оценка персонала. Управление вознаграждением. Разработка компенсационной политики. /Пр/	3	1	1
4.3	Оценка персонала /Ср/	3	12	0
4.4	Разработка компенсационной политики /Ср/	3	12	0
4.5	Управление вознаграждением /Ср/	3	11	0
4.6	Контрольное мероприятие по модулю 4 /Пр/	3	1	1
	Раздел 5. Развитие персонала			
5.1	Подходы к управлению развитием. Организационное обучение и научающаяся организация /Лек/	3	2	0
5.2	Подходы к управлению развитием/ Организационное обучение и научающаяся организация /Пр/	3	2	0
5.3	Подходы к управлению развитием /Ср/	3	10	0
5.4	Организационное обучение и научающаяся организация /Ср/	3	10	0
5.5	Контрольное мероприятие по модулю 5 /Пр/	3	2	0
5.6	/Экзамен/	3	9	0

5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)

5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)

Содержание практических занятий

Практическое занятие «Законы и принципы организации»

Студентам раздаются кейсы, о которых они должны определить, какие законы и принципы организации учитывались или не учитывались, а также аргументировать свой ответ.

Практическое занятие «Мотивация и результативность в организации»

На примере учебных и модельных ситуаций анализируется взаимосвязь между потребностями персонала и методами управления трудовой мотивацией. Разбирается алгоритм управления трудовой мотивацией персонала.

Практическое занятие «Организационная культура»

На примерах учебных и модельных ситуаций анализируется влияние организационной культуры на персонал организации, функции организационной культуры, методы формирования организационной культуры, роль организационных коммуникаций в формировании организационной культуры.

Практическое занятие Контрольное мероприятие по модулю 1

Практическое занятие «Кадровая стратегия как обеспечивающая стратегия бизнеса»

На примере учебных и модельных ситуаций анализируется вертикальное и горизонтальное стратегическое соответствие в организации, формулируются стратегические цели в кадровом менеджменте.

Практическое занятие «Технология разработки кадровой стратегии»

На занятии преподаватель комментирует этапы разработки кадровой стратегии. Студенты отрабатывают последовательность этапов, работая в парах. В конце занятия каждая из пар отчитывается, преподаватель комментирует результаты.

Практическое занятие «Кадровая политика организации»

На занятии преподаватель комментирует алгоритм разработки кадровой политики организации. Студенты отрабатывают последовательность этапов, работая в парах. В конце занятия каждая из пар отчитывается, преподаватель комментирует результаты. Анализируется взаимосвязь размеров организации, видов деятельности, стратегических целей, направлений кадровой политики и структуры кадровой службы.

Практическое занятие Контрольное мероприятие по модулю 2

Практическое занятие «Прогнозирование потребности в персонале»

Задания изложены в пособии Управление человеческими ресурсами: Рабочая тетрадь/сост. Н.В. Рогожкина. – Самара: ПГСГА, 2015. – 16 с.

Практическое занятие «Методы поиска и привлечения персонала»

Задания изложены в пособии Управление человеческими ресурсами: Рабочая тетрадь/сост. Н.В. Рогожкина. – Самара: ПГСГА, 2015. – 16 с.

Практическое занятие «Оптимизация численного состава персонала»

Задания изложены в пособии Управление человеческими ресурсами: Рабочая тетрадь/сост. Н.В. Рогожкина. – Самара: ПГСГА, 2015. – 16 с.

Практическое занятие Контрольное мероприятие по модулю 3

Практическое занятие «Технология оценки персонала»

Задания изложены в пособии Управление человеческими ресурсами: Рабочая тетрадь/сост. Н.В. Рогожкина. – Самара: ПГСГА, 2015. – 16 с.

Практическое занятие «Практика оценки персонала в кадровом менеджменте отечественных предприятий»

Задания изложены в пособии Управление человеческими ресурсами: Рабочая тетрадь/сост. Н.В. Рогожкина. – Самара: ПГСГА, 2015. – 16 с.

Практическое занятие «Технология разработки компенсационной политики»

Задания изложены в пособии Управление человеческими ресурсами: Рабочая тетрадь/сост. Н.В. Рогожкина. – Самара: ПГСГА, 2015. – 16 с.

Практическое занятие «Методы управления вознаграждением труда»

Задания изложены в пособии Управление человеческими ресурсами: Рабочая тетрадь/сост. Н.В. Рогожкина. – Самара: ПГСГА, 2015. – 16 с.

Практическое занятие Контрольное мероприятие по модулю 4
 Практическое занятие «Развитие персонала в организации»
 На примере учебных и модельных ситуаций студенты демонстрируют направления развития персонала в организации, разницу между использованием и развитием персонала, цели, задачи и методы развития персонала.
 Практическое занятие «Программы обучения»
 На примере конкретных организаций (отдельной категории сотрудников) студенты обосновывают необходимость обучения персонала, сроки обучения, формулируют ожидаемые результаты обучения.
 Практическое занятие «Организация обучения» (4 часа)
 На занятии для конкретной организации и ситуации в ней студенты разрабатывают программу обучения персонала, обосновывая её необходимость, формулируя результаты, указывая вид программы и сроки обучения, содержание обучения, способы контроля результатов обучения. Студенты работают в парах или группах по 3-4 человека. В конце занятия каждая из пар (групп) отчитывается, преподаватель комментирует результаты.
 Практическое занятие Контрольное мероприятие по модулю 5

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Содержание обязательной самостоятельной работы студентов

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1.	Тема 3. Организационное проектирование	Характеристика организационных структур типология/характеристика/примеры организаций.	Письменная работа (заполненная таблица)
2.	Тема 4. Кадровая стратегия как стратегия поддержки бизнеса	Анализ социально значимых проблем на примере управления персоналом организации: на примере реальной организации (на основе анализа Интернет-материалов, периодических изданий) определить социальные проблемы в управлении персоналом, предложить их решения.	Письменная работа
3.	Тема 7. Прогнозирование и планирование персонала.	Напишите развернутый ответ на тему: «Организация поиска и привлечения персонала».	Письменная работа (заполненный бланк)
4.	Тема 10. Оценка персонала.	Напишите развернутый ответ на тему: «Система контроля и оценки персонала предприятия».	Письменная работа
5.	Тема 13. Подходы к управлению развитием.	Напишите развернутый ответ на тему: «Анализ кадрового потенциала организации».	Письменная работа

Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор студента

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1.	Тема 2. Организационная культура и лидерство в организации	1. На примере конкретной организации рассмотрите феномен лидерства. Какого стиля лидерства придерживается руководитель и почему? Как это влияет на выбор и применение методов управления персоналом? 2. Перечислите и охарактеризуйте модели поведения в конфликте. Приведите примеры ситуаций, когда целесообразна та или иная модель поведения в конфликте.	Письменная работа (таблица и письменный анализ ситуации)
2.	Тема 5. Кадровая стратегия	Управление человеческими ресурсами и управление персоналом: сравнительный анализ	Письменная работа
3.	Тема 7. Прогнозирование и планирование персонала	На примере конкретной организации/предприятия осуществите выбор методов определения потребности в персонале и обоснуйте свой выбор.	Письменная работа
4.			

5.3. Образовательные технологии

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Дейнека А. В. , Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135040&sr=1	Москва: Дашков и Ко, 2014
Л1.2	Аксенова Е.А.	Управление персоналом: учебник для вузов http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464	М.: Юнити-Дана, 2015

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Арсеньев Ю.Н.	Управление персоналом: Технологии: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558	Москва: Юнити-Дана, 2015
Л2.2	Красина Ф.А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Томск : Эль Контент, 2013
Л2.3		Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272156	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015
Л2.4	Под общей редакцией: Михалкиной Е.В.	Управление человеческими ресурсами организации : теория, процессы, технологии: монография http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241178	Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011

6.2 Перечень программного обеспечения

- 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения высших и средних учебных заведений
- Acrobat Reader DC
- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite
- GIMP
- Microsoft Access 2016, 2019
- Microsoft Office 2016 Professional Plus (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)
- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Skype for Business, OneDrive, SharePoint Online)
- Microsoft Project 2016, 2019
- Microsoft Visio 2016, 2019
- Microsoft Windows 10 Education
- Microsoft Windows 7/8.1 Professional
- XnView
- Автоматизированная система управления региональной системой образования (АСУ РСО) «Сетевой Город. Образование»
- Архиватор 7-Zip
- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»
- Система бизнес-моделирования Business Studio 4.0

6.3 Перечень информационных справочных систем

- Elsevier (база данных «Freedom Collection» и коллекции электронных книг «Freedom Collection eBook collection», национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)
- SCOPUS издательства Elsevier
- SpringerNature (национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)

- База данных международных индексов научного цитирования Web of Science
- БД «Polpred.com. Обзор СМИ»
- УИС РОССИЯ
- ЭБС «E-LIBRARY.RU»
- ЭБС «РУКОНТ» (Контекстум)
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
- ЭБС «ЮРАЙТ» (Коллекция Легендарные книги)
- ИС:ИТС ПРОФ ВУЗ
- Информационно-образовательная программа «Росметод»
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт., Принтер-1шт., Телефон-1шт., Письменный стол-4 шт., Парта-2 шт.
7.2	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Комплект учебной мебели, меловая доска, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации для преподавателей и студентов по организации изучения дисциплины

Для повышения эффективности овладения общекультурными и профессиональными компетенциями студенты руководствуются учебной программой по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» и балльно-рейтинговой картой.

В учебной программе изложены цели, задачи изучения дисциплины, содержание изучаемого материала, определены формируемые компетенции и образовательные результаты по каждой теме, а также продукты деятельности студентов, подлежащие оценки в процессе обучения.

В балльно-рейтинговой карте для студентов представлены компетенции, образовательные результаты и содержание материала для их формирования. Карта содержит указание на виды и формы контроля деятельности студентов с указанием критериев оценки результатов, демонстрируемых ими.

С учетом цели и задач курса занятия со студентами проводятся не только в форме лекций, но и практических занятий, на которых студенты работают фронтально, индивидуально и в микрогруппах по 4-6 человек, обсуждая варианты решений в различных ситуациях. В связи с этим на практических занятиях используются следующие способы работы со студентами: анализ конкретных ситуаций (предлагаемых преподавателем или приводимых студентами самостоятельно), дискуссия, самостоятельная работа, рефлексия, мозговой штурм.

Процесс изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» реализуется на базе технологии модульного обучения. Обучение дисциплине рассчитано на один семестр и реализуется в пяти модулях - относительно самостоятельных блоках учебной информации. Важными особенностями модульного обучения являются также структурирование содержания обучения, обеспечение дидактическими материалами и системой контроля усвоения знаний, а также вариативность обучения. В процессе аудиторной работы используются, главным образом, технология проблемного обучения, метод изучения ситуаций, дискуссия как технология формирования ключевых компетенций.

Технология проведения учебных дискуссий предполагает обсуждение спорной темы, более острое столкновение точек зрения и достаточно большую самостоятельность студентов. При изучении дисциплины используются как направляемая, так и свободная дискуссия («круглый стол», «панельная дискуссия», «форум», «дебаты»). Эффективное участие в дискуссии требует определенного уровня подготовленности студентов, умений внимательно слушать и понимать собеседника, вступать в дискуссию, задавать вопросы, переходить к новому аспекту обсуждаемой проблемы, оценивать реплики собеседников. Не менее важны навыки логического мышления и умения делать умозаключения, сравнивать точки зрения, проводить аналогии, выделять приоритеты, выявлять причинно-следственные связи и умения грамотно формулировать свою точку зрения.

Технология проблемного обучения предполагает постановку проблемной ситуации (обстоятельства и условия деятельности, содержащие противоречие). Проблемная ситуация включает в себя следующие компоненты: проблема, процесс решения, субъект (студент), осуществляющий этот процесс, потребность и возможность студента решить проблемную задачу.

Использование проблемных задач разного уровня и сложности на всех ступенях обучения способствует развитию механизмов мышления: ориентации в ситуации, принятию решений, целеполагания, прогнозирования результатов и содержания, выбора, комбинирования, конструирования.

Метод изучения ситуаций относится к неигровым имитационным активным методам обучения и считается одним из самых эффективных способов обучения студентов навыкам решения типичных проблем. Это метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Он предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией – осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей – навыки групповой работы.

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Управление человеческими ресурсами»

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Модуль 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами			
Текущий контроль по модулю:		0	5
1	Аудиторная работа	0	1
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	2	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	0	2
Контрольное мероприятие по модулю 1		8	15
Промежуточный контроль		10	20
Модуль 2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента			
Текущий контроль по модулю:		0	6
1	Аудиторная работа	0	1
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	2	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	0	2
Контрольное мероприятие по модулю 2		8	15
Промежуточный контроль		10	20
Модуль 3. Формирование кадрового ресурса			
Текущий контроль по модулю:		0	5
1	Аудиторная работа	0	1
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	2	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	0	2
Контрольное мероприятие по модулю 3		8	15
Промежуточный контроль		10	20
Модуль 4. Использование персонала			
Текущий контроль по модулю:		0	5
1	Аудиторная работа	0	1
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	2	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	0	2
Контрольное мероприятие по модулю 4		8	15
Промежуточный контроль		10	20
Модуль 5. Развитие персонала			
Текущий контроль по модулю:		0	5
1	Аудиторная работа	0	1
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	2	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	0	2
Контрольное мероприятие по модулю 5		8	15
Промежуточный контроль		10	20
Зачет (прибавка к результату промежуточного контроля не может быть более 15 баллов)		56	100
Семестровый рейтинг по дисциплине (итоговый контроль)		56	100

Модуль 1 Теоретические основы управления человеческими ресурсами (max 20 баллов)

Текущий контроль – 0-20 баллов

Аудиторная работа – 0-1 балл

Примеры заданий (вопросы семинаров):

- Закон организации:
 - закон синергии,
 - закон самосохранения,
 - закон развития организации,
 - закон информированности-упорядоченности,
 - закон единства анализа и синтеза,
 - закон композиции и пропорциональности.
- Принципы организации.

Примеры заданий (практическое занятие):

- Анализ кейса (раздается). Незнание какого закона организации приводит к данным ситуациям? Как их можно было бы избежать?
Критерии оценки:
1. Задание выполнено полностью – 1 балл.

Темы для изучения:
Организация и управление
Система законов организации
Принципы организации
Мотивация в организации
Групповая динамика и командообразование
Коммуникации в организации

Образовательные результаты
Знает:

- роль управления внутри организации, содержание законов и принципов организации, этапы проектирования организационных систем, основные подходы к построению организационных структур;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, содержание мотивационной политики организации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций

Умеет:

- использовать законы и принципы организаций для обоснования принимаемых управленческих решений и использования ресурсов в самостоятельно приведенной ситуации, различать организационные структуры по основным принципам построения.

Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 2 балла

Примеры заданий:

- Заполните таблицу:

Тип организационной структуры	Характеристика	Пример организации

Критерии оценки:
Указано не менее 5 типов организационных структур, заполнены все ячейки таблицы – 1 балл.

- В районе площадью 150 км² функционируют 180 предприятий, имеющих данный тип организационной структуры. На малом предприятии «Строитель» функционирует организационная структура №1 (раздается), рассматривается предложение замены существующей структуры на организационную структуру №2 (раздается). Фактические (за отчетный период) и планируемые результаты работы предприятия представлены в таблице. Численность персонала указана на рисунках.

а) определите и обоснуйте тип предлагаемых организационных

Знает:

- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования.

Умеет:

- различать организационные структуры по основным принципам построения, выделять основные этапы проектирования работ, использовать соответствующие показатели для оценки организационных структур в моделируемых ситуациях.

	<p>структур – 2 балла, по имеющимся данным определите показатели эффективности существующей и предлагаемой организационной структуры – 0,5 балла.</p> <p>б) предложите свои варианты изменения организационной структуры предприятия – 0,5 балла.</p>					
<p>Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 0-2 балла</p>	<p>Примеры заданий:</p> <p>1. Заполните таблицу:</p> <table border="1" data-bbox="347 359 940 422"> <tr> <td data-bbox="347 359 645 391">Теория лидерства</td> <td data-bbox="645 359 940 391">Основные положения</td> </tr> <tr> <td data-bbox="347 391 645 422"></td> <td data-bbox="645 391 940 422"></td> </tr> </table> <p>На примере конкретной организации рассмотрите феномен лидерства. Какого стиля лидерства придерживается руководитель и почему? Как это влияет на выбор и применение методов управления персоналом? – 1 балл.</p> <p>2. Перечислите и охарактеризуйте модели поведения в конфликте. Приведите примеры ситуаций, когда целесообразна та или иная модель поведения в конфликте – 1 балл.</p>	Теория лидерства	Основные положения			<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы лидерства, управления конфликтами.
Теория лидерства	Основные положения					
<p>Контрольное мероприятие по модулю – 8-15 баллов</p>	<p>1) задание на воспроизведение: на изложение теоретического вопроса (оцениваются: полнота (3 балла), логичность изложения основных закономерностей, наличие примеров (2 балла); максимальное количество баллов - 5)</p> <p>Пример задания: Напишите развернутый ответ по теме «Групповая динамика в организации».</p> <p>2) задание на понимание: на владение понятиями (установление взаимосвязи между понятиями) или сравнение теоретических позиций курса по заданным критериям (Оцениваются: знание определений (2 балла) и способность оперировать понятиями, устанавливая взаимосвязи между ними (3 балла) максимальное количество баллов - 5)</p> <p>Пример задания: Раскройте взаимосвязь понятий «мотив», «мотивация», «мотивационная политика».</p> <p>3) задание на понимание: комментирование с привлечением примеров (максимальное количество баллов - 5).</p> <p>Пример задания: «На примере организации покажите взаимосвязь организационной структуры с формами, методами и направлениями коммуникационных потоков».</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Представлена организационная структура, перечислены формы, методы и коммуникационные потоки – 1 балл. 2. Показана взаимосвязь организационной структуры с формами коммуникации – 1 балл. 3. Показана взаимосвязь организационной структуры с методами коммуникации – 1 балл. 					

	4. Показана взаимосвязь организационной структуры с направлениями коммуникации (коммуникационными потоками) – 2 балла.	
Модуль 2 Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента (max 20 баллов)		
Текущий контроль – 0-20 баллов		
Аудиторная работа – 0-1 балл	<p>Примеры заданий (вопросы семинаров):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристики системы управления человеческими ресурсами. 2. Основные функции системы управления человеческими ресурсами. 3. Кадровая стратегия в системе стратегического планирования организации. 4. Структура кадровой службы. <p>Примеры заданий (практическое занятие):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В условиях конкретной организации обоснуйте выбор методов управления персоналом. 2. Оцените положение конкретной организации на рынке труда. <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Задание выполнено полностью – 1 балл. 	<p>Темы для изучения:</p> <p>Кадровая стратегия как поддержка стратегии бизнеса Кадровая политика как инструмент кадровой стратегии Кадровая служба организации</p> <p>Образовательные результаты</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; • содержание основных направлений деятельности (подразделений) по управлению человеческими ресурсами организации; • типологию социальных проблем в управлении персоналом предприятия; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в учебной ситуации обосновать выбор методов управления персоналом и спрогнозировать эффективность их использования, анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах, оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; • в модельной ситуации на примере реальной организации и конкретной социальнозначимой проблемы в ней делать обоснованные выводы и предлагать решения.
Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 2 балла	<p>Примеры заданий:</p> <p>На примере реальной организации (на основе анализа Интернет-материалов, периодических изданий) определите социальные проблемы в управлении персоналом, предложите их решения.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определена социальная проблема (проблемы) организации – 1 балл. 2. Предложены адекватные варианты решения проблемы – 1 балл. 	
Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 0-2 балла	<p>Пример задания:</p> <p>Проанализируйте 2 направления кадрового менеджмента – управление персоналом и управление человеческими ресурсами. Выделите различия (не менее 3-х).</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризовано направление кадрового менеджмента – 1 балл (за 1 направление). 	

<p>Контрольное мероприятие по модулю – 8-15 баллов</p>	<p>2. Выделены различия в направлениях – 2 балла.</p> <p>1) задание на воспроизведение: на изложение теоретического вопроса (оцениваются: полнота (3 балла), логичность изложения основных закономерностей, наличие примеров (2 балла); максимальное количество баллов - 5) Пример задания: Напишите развернутый ответ по теме «Типы кадровой политики».</p> <p>2) задание на понимание: на владение понятиями (установление взаимосвязи между понятиями) или сравнение теоретических позиций курса по заданным критериям (Оцениваются: знание определений (2 балла) и способность оперировать понятиями, устанавливая взаимосвязи между ними (3 балла) максимальное количество баллов - 5) Пример задания: Раскройте взаимосвязь понятий «персонал», «стратегическое управление человеческими ресурсами», «кадровая политика».</p> <p>3) задание на понимание: комментирование с привлечением примеров (максимальное количество баллов – 5). Пример задания: На примере конкретной организации приведите алгоритм формирования кадровой политики. Критерии оценки: 1. Выбранная в качестве примера организация адекватна заданию – 1 балл. 2. Приведена последовательность этапов формирования кадровой политики – 2 балла. 3. Подробно охарактеризовано содержание каждого из этапов формирования кадровой политики – 2 балла.</p>	
--------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>Модуль 3. Формирование кадрового ресурса</p>												
	<p>Текущий контроль по модулю</p>		<p>Прогнозирование и планирование персонала Поиск и привлечение персонала Сокращение персонала</p>									
<p>1</p>	<p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 2 балла</p>	<p>Пример задания: Напишите развернутый ответ на тему: «Организация поиска и привлечения персонала».</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="524 1299 1352 1481"> <thead> <tr> <th data-bbox="524 1299 956 1358">Критерий / Оценка</th> <th data-bbox="956 1299 1164 1358">Выполнен полностью</th> <th data-bbox="1164 1299 1352 1358">Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="524 1358 956 1417">Представлены все необходимые определения</td> <td data-bbox="956 1358 1164 1417">1 балл</td> <td data-bbox="1164 1358 1352 1417">0 баллов</td> </tr> <tr> <td data-bbox="524 1417 956 1481">Раскрыт алгоритм организации поиска и привлечения</td> <td data-bbox="956 1417 1164 1481">1 балл</td> <td data-bbox="1164 1417 1352 1481">0 баллов</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен	Представлены все необходимые определения	1 балл	0 баллов	Раскрыт алгоритм организации поиска и привлечения	1 балл	0 баллов	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • роль и место УЧР в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; • методы прогнозирования и планирования персонала, методы определения потребности в персонале, методы сокращения персонала
Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен										
Представлены все необходимые определения	1 балл	0 баллов										
Раскрыт алгоритм организации поиска и привлечения	1 балл	0 баллов										

2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 0-2 балла	<p>Пример задания: На примере конкретной организации малого бизнеса осуществите выбор методов определения потребности в персонале и обоснуйте свой выбор.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="526 268 1370 478"> <thead> <tr> <th data-bbox="526 268 1012 331">Критерий / Оценка</th> <th data-bbox="1012 268 1200 331">Выполнен полностью</th> <th data-bbox="1200 268 1370 331">Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="526 331 1012 419">Приведены характеристики организации с обоснованием ее принадлежности к сфере малого бизнеса</td> <td data-bbox="1012 331 1200 419">1 балл</td> <td data-bbox="1200 331 1370 419">0 баллов</td> </tr> <tr> <td data-bbox="526 419 1012 478">Представлен список методов с их обоснованием</td> <td data-bbox="1012 419 1200 478">1 балл</td> <td data-bbox="1200 419 1370 478">0 баллов</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен	Приведены характеристики организации с обоснованием ее принадлежности к сфере малого бизнеса	1 балл	0 баллов	Представлен список методов с их обоснованием	1 балл	0 баллов	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах, оценивать положение организации на рынке труда; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников.
Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен										
Приведены характеристики организации с обоснованием ее принадлежности к сфере малого бизнеса	1 балл	0 баллов										
Представлен список методов с их обоснованием	1 балл	0 баллов										
Контрольное мероприятие по модулю 3 8-15 баллов	<p>Пример задания: Для конкретной организации, находящейся в ситуации кризиса, проанализируйте действия менеджмента по оптимизации кадрового ресурса и обоснуйте их эффективность.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации – 1 балл. Обоснована необходимость оптимизации (сокращения) кадрового ресурса – 1 балл. Дана четкая характеристика персонала, подлежащего сокращению – 3 балла. Представлен план действий менеджмента предприятия по организации сокращения персонала – 1 балл. Обоснована эффективность плана – 1 балл. <p>Для конкретного предприятия в ситуации расширения деятельности проанализируйте организацию поиска и привлечения персонала и оцените ее эффективность.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации – 1 балла. Обоснована необходимость поиска и привлечения кадрового ресурса – 1 балл. Дана четкая качественная и количественная характеристика требуемого персонала – 3 балла. Представлен план действий менеджмента предприятия по организации поиска и привлечения персонала – 2 балла. Обоснована эффективность плана – 1 балл. 	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> определять количественную потребность организации в персонале 										
Промежуточный контроль												
Модуль 4. Использование персонала												
Текущий контроль по модулю		<p>Оценка персонала. Разработка компенсационной политики. Управление вознаграждением.</p>										

1	<p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) 2 балла</p>	<p>Пример задания: Напишите развернутый ответ на тему: «Система контроля и оценки персонала предприятия». Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="526 268 1370 451"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Представлены все необходимые определения</td> <td>1 балл</td> <td>0 баллов</td> </tr> <tr> <td>Сформулированы основные принципы организации контроля и оценки</td> <td>1 балл</td> <td>0 баллов</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен	Представлены все необходимые определения	1 балл	0 баллов	Сформулированы основные принципы организации контроля и оценки	1 балл	0 баллов	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность и закономерности контрольной (оценочной) деятельности, разнообразные методы контроля/оценки, основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля/оценки; • 						
Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен																
Представлены все необходимые определения	1 балл	0 баллов																
Сформулированы основные принципы организации контроля и оценки	1 балл	0 баллов																
2	<p>Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) 0 – 2 балла</p>	<p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия разработайте программу аттестации линейных менеджеров. Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="526 571 1370 871"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы</td> <td>0,5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Выбрана и обоснована конкретная организационная форма аттестации</td> <td>0,5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Обозначена структура программы аттестации</td> <td>0,5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Охарактеризован каждый элемент программы</td> <td>0,5</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы	0,5	0	Выбрана и обоснована конкретная организационная форма аттестации	0,5	0	Обозначена структура программы аттестации	0,5	0	Охарактеризован каждый элемент программы	0,5	0	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в модельной ситуации обосновывать выбор объекта и предмета контроля/оценки, адекватных им методов контроля/оценки, разработать процедуру контроля/оценки; • использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников.
Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен																
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы	0,5	0																
Выбрана и обоснована конкретная организационная форма аттестации	0,5	0																
Обозначена структура программы аттестации	0,5	0																
Охарактеризован каждый элемент программы	0,5	0																
<p>Контрольное мероприятие по модулю 4 8 – 15 баллов</p>	<p>Пример задания: Разработать проект компенсационной политики для конкретного предприятия малого бизнеса. Критерии оценки: 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта (до 3 баллов). 2. Выбраны и обоснованы принципы и направления/приоритеты компенсационной политики (до 5 баллов). 3. Охарактеризован компенсационный пакет для одной из категорий персонала с обоснованием всех элементов (до 6 баллов). 4. Спрогнозирована эффективность компенсационной политики (до 3 баллов). Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="526 1225 1370 1489"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Выбраны и обоснованы принципы и</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта	3	2	0	Выбраны и обоснованы принципы и	5	3	0	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологией разработки компенсационной политики на основе стратегических целей 				
Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен															
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта	3	2	0															
Выбраны и обоснованы принципы и	5	3	0															

	направления/приоритеты компенсационной политики														
	Охарактеризован компенсационный пакет для одной из категорий персонала с обоснованием всех элементов	5	3	0											
	Спрогнозирована эффективность компенсационной политики	2	1	0											
Промежуточный контроль															
Модуль 5. Развитие персонала															
Текущий контроль по модулю			Подходы к управлению развитием. Организационное обучение и обучающаяся организация.												
1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) 2 балла	<p>Пример задания: Напишите развернутый ответ на тему: «Анализ кадрового потенциала организации».</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Представлены все необходимые определения</td> <td>1 балл</td> <td>0 баллов</td> </tr> <tr> <td>Обозначена структура кадрового потенциала и адекватные методы измерения компонентов структуры</td> <td>1 балл</td> <td>0 баллов</td> </tr> </tbody> </table>			Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен	Представлены все необходимые определения	1 балл	0 баллов	Обозначена структура кадрового потенциала и адекватные методы измерения компонентов структуры	1 балл	0 баллов	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> технологии анализа и оценки кадрового потенциала организации
Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Не выполнен													
Представлены все необходимые определения	1 балл	0 баллов													
Обозначена структура кадрового потенциала и адекватные методы измерения компонентов структуры	1 балл	0 баллов													
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) 0-2 балла	<p>Пример задания: На примере конкретной организации малого бизнеса проанализировать организацию обучения персонала.</p> <p>Критерии оценки (0-0,5 балла по каждому критерию):</p> <ol style="list-style-type: none"> Обоснована используемая в приведенной ситуации программа обучения. Обоснован выбор методики оценки эффективности обучения (ROI или ROE). Обоснованы достоинства и недостатки организации обучения. Сформулированы предложения по совершенствованию организации обучения персонала. 			Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> оценивать эффективность организации обучения персонала 									
Контрольное мероприятие по модулю 5 8-15 баллов		<p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия разработать программу обучения для одной из категорий персонала.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для анализа</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>			Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для анализа	2	1	0	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> разрабатывать программы обучения сотрудников 	
Критерий / Оценка	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен												
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для анализа	2	1	0												

	Обоснована необходимость обучения конкретной категории персонала	2	1	0	
	Представлена структура программы обучения	5	3	0	
	Сформулированы ожидаемые результаты обучения и адекватные им методы	4	2	0	
	Спрогнозирована эффективность программы	2	1	0	
Промежуточный контроль					
Зачет	(прибавка к результату промежуточного контроля не может быть более 15 баллов)				
Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине				