

АКТУАЛИЗИРОВАНО
Решением Ученого совета ИЦТЭ КГЭУ
Протокол №7 от 19.03.2024



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
КГЭУ «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЦТЭ

_____ Ю.В. Торкунова

«28» октября, 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровая политика

(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)

Направление подго-
товки

38.03.01 Экономика
(Код и наименование направления подготовки)

Направленность

Экономика предприятий и организаций ТЭК

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2020

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3+ по направлению подготовки 38.03.01 «Экономка» (уровень бакалавриат), утвержденный Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. № 1327.

Программу разработал(и):

доцент, к.э.н. _____ Мартынова Е.В.

доцент, к.э.н. _____ Маймакова Л.В.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика ЭОП, протокол № 3 от 05.10.2020 г. Заведующий кафедрой И.Г. Ахметова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры:

Зав. кафедрой ЭОП Ахметова И.Г.
протокол № 3 от 05.10.2020 г.

Программа одобрена на заседании учебно-методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 2 от 26.10.2020 г.

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики
_____ /В.В. Косулин/

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики протокол № 2 от 26.10.2020

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая политика» является ознакомление с основными этапами развития и формирования кадровой политики в зависимости от циклов ее развития.

Задачами дисциплины являются:

- изучить теоретические основы кадровой политики;
- научить анализировать взаимосвязь планирования персонала и выбора модели кадровой политики организации.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с дескрипторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
<p>ПК-4: Способностью на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и экономические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты.</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- методы описания экономических процессов и явлений (З₁);- методы анализа и интерпретации полученных результатов (З₂). <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- применять методы описания экономических процессов и явлений; (У₁)- применять методы анализа и интерпретации полученных результатов (У₂). <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- навыками применения методов описания экономических процессов и явлений (В₁)-навыками применения методов анализа и интерпретации полученных результатов (В₂).
<p>ПК-6: Способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей.</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- методы интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях (З₁);- методы выявления тенденций изменения социально-экономических показателей (З₂). <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- применять методы интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях (У₁);- применять методы выявления тенденций изменения социально-экономических показателей (У₂). <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- навыками применения методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях (В₁);- навыками применения методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей (В₂).

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Кадровая политика» относится к дисциплинам Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика», направленность «Экономика предприятий и организаций ТЭК»

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

3. Входные требования для освоения дисциплины, предварительные условия:

знать:

- базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов;
- условия функционирования национальной экономики, понятия и факторы экономического роста;
- базовые инструментальные средства необходимые для обработки экономических данных;
- варианты финансово-экономического анализа при решении вопросов профессиональной деятельности.

уметь:

- использовать основы экономических знаний для построения кривых спроса, предложения, безразличия, равного продукта, издержек, линии бюджетного ограничения, равных издержек и др.;
- проводить обработку экономических данных, связанные с профессиональной задачей;
- оценивать роль собранных данных для расчета и анализа каждого экономического показателя;
- искать и собирать финансовую и экономическую информацию.

владеть:

- методами финансового планирования профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике;
- навыками микроэкономического моделирования с применением современных инструментов;
- навыками самостоятельной исследовательской работы;
- вариантами расчетов экономических показателей;
- системой выводов для обоснования полученных результатов при расчетах экономических данных.

3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц (ЗЕ), всего 216 часов, из которых 107 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа 34 час.,

семинарского типа (практические, семинарские занятия) 68 час., самостоятельная работа обучающегося 74 часа, КПА – 1 час, СРС-2 часа, консультации – 2 часа

Практическая подготовка по виду профессиональной деятельности составляет 9 часов.

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр 6
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		107	107
Лекции (Лек)		34	34
Практические (семинарские) занятия (Пр)		68	68
Консультации		2	2
Контроль самостоятельно работы (КСР)		2	2
КПА		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС)		74	74
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>Экзамена</i>		35	35
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (За – зачет, ЗО – зачет с оценкой, Э – экзамен)		Э	Э

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Семестр	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы, включая СРС								Формируемые результаты обучения (знания, умения, навыки)	Литература	Формы текущего контроля успеваемости	Формы промежуточной аттестации	Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе
		Занятия лекционного типа	Занятия практического / семинарского типа	КСР	Групповые консультации	Самостоятельная работа студента, в т.ч. подготовка к промежуточной аттестации	Сдача зачета / экзамена	Итого						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Раздел 1. Понятие, содержание и задачи кадровой политики.		9	14			10			33	ПК-4 (З ₁ , У ₁ , В ₁)	Л.1 .1., Л.1 .2. Л. 2.1, Л. 2.2 .	Решение кейс-задач. Тестирование Контроль выполнения самостоятельной работы. Выступление с докладами.		121
Раздел 2. Типы кадровой политики.		9	15			13			37	ПК-6 (З ₁ , З ₂ , У ₁ , У ₂ , В ₁ , В ₂)				12
Раздел 3. Этапы кадровой политики.		12	10			17			39	ПК-6 (З ₁ , У ₁ , В ₁)				12
Раздел 4. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия.		2	15			23			40	ПК-4 (З ₁ , З ₂ , У ₁ , У ₂ , В ₁ , В ₂)				12
Раздел 5. Оценка выбора кадровой политики.		2	14	2	2	11			31	ПК-4 (З ₂ , У ₁ , В ₁)				12
Экзамен							35	1	36					40
ИТОГО		34	64			74	35	1	216					100

4. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий используются традиционные образовательные технологии (лекции в сочетании с практическими занятиями, самостоятельное изучение определённых разделов) и современные образовательные технологии, направленные на обеспечение развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств: групповые дискуссии, анализ ситуаций и имитационных моделей, работа в команде, преподавание дисциплины на основе результатов научных исследований с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей и т.п.

При реализации дисциплины «Кадровая политика» по образовательной программе «Экономика предприятий и организаций ТЭК» направления подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика» применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В образовательном процессе используются:

- электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>

5. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, включает: задания, выполненные индивидуально на практических (семинарских) занятиях, проведение компьютерного тестирования, контроль самостоятельной работы обучающихся в устной форме (Реферат).

Итоговой оценкой результатов освоения дисциплины является оценка, выставленная во время промежуточной аттестации обучающегося (экзамен) с учетом результатов текущего контроля успеваемости. Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится письменно по билетам. На экзамен выносятся теоретические и практические задания, проработанные в течение семестра на учебных занятиях и в процессе самостоятельной работы обучающихся. Экзаменационные билеты содержат 2 теоретических вопроса.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины:

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Дескрипторы достижения компетенции			
		Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
		Шкала оценивания			
		отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
		зачтено			не зачтено
ПК-4: Способностью на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и экономические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты.	знать:				
	- методы описания экономических процессов и явлений (З ₁);	Высокий уровень знаний методов описания экономических процессов и явлений.	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний методов описания экономических процессов и явлений.	Минимально допустимый уровень знаний методов описания экономических процессов и явлений.	Ниже минимального уровня знаний методов описания экономических процессов и явлений.
	- методы анализа и интерпретации полученных результатов (З ₂).	Высокий уровень знаний методов анализа и интерпретации полученных результатов.	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний методов анализа и интерпретации полученных результатов.	Минимально допустимый уровень знаний методов анализа и интерпретации полученных результатов.	Ниже минимального уровня знаний методов анализа и интерпретации полученных результатов.
	уметь:				
	- применять методы описания экономических процессов и явлений (У ₁);	Продemonстрированы в полном объеме все основные умения применять методы описания экономических процессов и явлений.	С некоторыми недочетами продемонстрированы основные умения применять методы описания экономических процессов и явлений.	Не в полном объеме продемонстрированы основные умения применять методы описания экономических процессов и явлений.	Не продемонстрированы основные умения применять методы описания экономических процессов и явлений.
	- применять методы анализа и интерпретации полученных результатов (У ₂).	Продemonстрированы в полном объеме все основные умения применять методы анализа и интерпретации	С некоторыми недочетами продемонстрированы основные умения применять методы анализа и	Не в полном объеме продемонстрированы основные умения применять методы анализа и интерпретации полученных результатов.	Не продемонстрированы основные умения применять методы анализа и интерпретации полученных результатов.

		полученных результатов.	интерпретации полученных результатов.		
	владеть:				
	- навыками применения методов описания экономических процессов и явлений (В ₁);	Продemonстрированы навыки применения методов описания экономических процессов и явлений.	В целом продemonстрированы навыки применения методов описания экономических процессов и явлений.	Продemonстрирован минимальный набор навыков применения методов описания экономических процессов и явлений.	Не продemonстрированы навыки применения методов описания экономических процессов и явлений.
	-навыками применения методов анализа и интерпретации полученных результатов (В ₂).	Продemonстрированы навыки применения методов анализа и интерпретации полученных результатов.	В целом продemonстрированы навыки применения методов анализа и интерпретации полученных результатов.	Продemonстрирован минимальный набор навыков применения методов анализа и интерпретации полученных результатов.	Не продemonстрированы навыки применения методов анализа и интерпретации полученных результатов.
ПК-6: Способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей	знать:				
	- методы интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях (З ₁);	Высокий уровень знаний методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	Минимально допустимый уровень знаний методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	Ниже минимального уровня знаний методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.
	- методы выявления тенденций изменения социально-экономических показателей (З ₂).	Высокий уровень знаний методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	Минимально допустимый уровень знаний методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	Ниже минимального уровня знаний методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.

уметь:					
-применять методы интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях (У ₁);	Продemonстрированы в полном объеме умения применять методы интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	С некоторыми недочетами продemonстрированы умения применять методы интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	Не в полном объеме продemonстрированы умения применять методы интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	Не продemonстрированы умения применять методы интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	
- применять методы выявления тенденций изменения социально-экономических показателей (У ₂).	Продemonстрированы в полном объеме умения применять методы выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	С некоторыми недочетами продemonстрированы умения применять методы выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	Не в полном объеме продemonстрированы умения применять методы выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	Не продemonстрированы умения применять методы выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	
владеть:					
-навыками применения методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях (В ₁);	Продemonстрированы в полном объеме навыки применения методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	В целом продemonстрированы базовые навыки применения методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	Продemonстрирован минимальный набор навыков применения методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	Не продemonстрирован минимальный набор навыков применения методов интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	

	- навыками применения методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей (B ₂).	Продемонстрированы в полном объеме навыки применения методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	В целом продемонстрированы базовые навыки применения методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	Продемонстрирован минимальный набор навыков применения методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.	Не продемонстрирован минимальный набор навыков применения методов выявления тенденций изменения социально-экономических показателей.
Характеристика сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач.

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

1. Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Эскиндаров М. А., Федотова М. А.	Оценка стоимости бизнеса	учебник	Москва: Кнорус	2020	https://book.ru/book/933947	1
2	Масленкова О. Ф.	Оценка стоимости предприятия (бизнеса)	учебное пособие	М.: Кнорус	2017	https://www.book.ru/book/920271	1

2. Дополнительная литература

№ п / п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Федотова М. А. Тазихина Т. В. Грибовский С.В. Волович Н. В. Григорьев В. В. Бакулина А. А., Перевозчиков С. Ю. Федотова М. А.	Оценка недвижимости	учебник	М.: Кнорус	2017	https://www.book.ru/book/923527	1
2	Эскиндаров М. А. Федотова М. А.	Оценка стоимости бизнеса	учебник	М.: Кнорус	2016	https://www.book.ru/book/919222/	1

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Электронно-библиотечная система «book.ru»	https://www.book.ru/

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	http://ecsocman.hse.ru/	http://ecsocman.hse.ru/
2	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования	http://fgosvo.ru	http://fgosvo.ru
3	Электронная библиотека диссертаций (РГБ)	diss.rsl.ru	diss.rsl.ru
	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru	http://elibrary.ru
	Электронная библиотека диссертаций (РГБ)	diss.rsl.ru	diss.rsl.ru
	Официальный сайт Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации	http://duma.gov.ru/	http://duma.gov.ru/
	Web of Science	https://webofknowledge.com/	https://webofknowledge.com/
	Scopus	https://www.scopus.com	https://www.scopus.com

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
3	«Консультант Плюс»	http://consultant.ru	http://www.consultant.ru/
4	«Гарант»	http://www.garant.ru/	http://www.garant.ru/

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Описание	Реквизиты подтверждающих документов
1	Windows 7 Профессиональная (Pro)	Пользовательская операционная система	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
2	Office Professional Plus 2007 Windows32 Russian DiskKit MVL CD	Пакет программных продуктов содержащий в себе необходимые офисные программы	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №225/10 от 28.01.2010 Неискл. право. Бессрочно
3	Браузер Chrome	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
4	Браузер Firefox	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
5	OpenOffice	Пакет офисных приложений	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно

6	LMS Moodle	ПО для эффективного онлайн-взаимодействия преподавателя и студента	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
---	------------	--	---

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия, текущий контроль, промежуточная аттестация	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук. Программное обеспечение: 1. Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно. 2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно 3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	Оснащение: доска аудиторная, компьютер в составе с монитором, проектор
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций	Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук. Программное обеспечение: 1. Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно. 2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно 3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.
2	Практические занятия, групповые и индивидуальные консультации	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук. Программное обеспечение: 1. Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно. 2. Office Standard 2007 Russian OLP NL

			<p>AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	Оснащение: доска аудиторная, компьютер в составе с монитором, проектор
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1.Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно.</p> <p>2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
3	Самостоятельная работа обучающегося	Помещение для самостоятельной работы	<p>Оснащение: моноблок (30 шт.), система видеонаблюдения (6 видеокамер), проектор, экран</p> <p>Программное обеспечение:</p> <p>1. Windows 10: договор № Tr096148 от 29.09.2020, лицензиар - ООО "Софтлайн трейд", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - до 14.09.2021</p> <p>2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>4. LMS Moodle, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
4	Хранение и профилактическое обслуживание учебного оборудования	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Оборудование: комплект для оборудования диагностики оргтехники и медиатехники, комплект оборудования и инструмента для ремонта оргтехники и медиатехники, комплектующие для ремонта, комплект электроинструмента для проведения монтажных работ

8. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета www//kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;
- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18

пунктов), тотально озвучивается;

- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

9. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);
- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);
- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;
- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;
- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;
- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

Духовно-нравственное воспитание:

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;
- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;
- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

Культурно-просветительское воспитание:

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;
- формирование эстетической картины мира;
- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;
- формирование умения получать знания;
- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

Физическое воспитание:

- формирование ответственного отношения к своему здоровью, потребности в здоровом образе жизни;
- формирование культуры безопасности жизнедеятельности;
- формирование системы мотивации к активному и здоровому образу жизни, занятиям спортом, культуры здорового питания и трезвости.

Профессионально-трудовое воспитание:

- формирование добросовестного, ответственного и творческого отношения к разным видам трудовой деятельности;
- формирование навыков высокой работоспособности и самоорганизации, умение действовать самостоятельно, мобилизовать необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий;

Экологическое воспитание:

- формирование экологической культуры, бережного отношения к родной земле, экологической картины мира, развитие стремления беречь и охранять природу;

3.1. Структура дисциплины для бакалавров заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Курс 4
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		19	19
Лекции (Лек)		6	6
Практические (семинарские) занятия (Пр)		8	8
Контроль самостоятельно работы (КСР)		4	4
КПА		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС)		189	189
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>экзамена</i>			
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (За-зачет, ЗО-зачет с оценкой, Э – экзамен)		Э	Э

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины с 2021/2022 учебного года

В программу вносятся следующие изменения:

1. РПД дополнена разделом 9 «Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися».

Программа и рассмотрена на заседании выпускающей кафедры ЭОП:

Протокол №14 от 07.06.2021

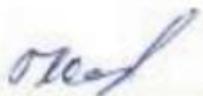
Зав.кафедрой ЭОП



Ахметова И.Г.

Программа одобрена методическим советом ИЦТЭ от 22.06.2021, протокол №11

Зам.директора ИЦТЭ



Косулин В.В.

*Приложение к рабочей
программе дисциплины*



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
КГЭУ «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Кадровая политика

(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)

Направление
подготовки

38.03.01 Экономика

(Код и наименование направления подготовки)

Направленность(и) (профиль(и)) Экономика и организация и предприятий ТЭК

(Наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Бакалавр

(Бакалавр / Магистр)

г. Казань, 2020 г.

Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций ПК-4, ПК-6.

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: задания, выполненные индивидуально на практических (семинарских) занятиях (кейс-задачи), проведение компьютерного тестирования, контроль самостоятельной работы обучающихся в устной форме (Реферат), выступления с докладами.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 3 курс, 6 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и обучающихся, разработанные в соответствии с рабочей программой дисциплины.

1. Технологическая карта

Семестр 6

Номер раздела/ темы дисциплины	Вид СРС	Наименование оценочного средства	Запланированные дескрипторы освоения дисциплине	Уровень освоения дисциплины, баллы			
				неудов-но	удов-но	хорошо	отлично
				не зачтено	зачтено		
				низкий	ниже среднего	средний	высокий
Текущий контроль успеваемости							
1.	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию	<i>Тест, практическое задание</i>	ПК-4 (З ₁ , У ₁ , В ₁)	0-7	7-8	8-10	10-12
2.	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию	<i>Тест, практическое задание</i>	ПК-6 (З ₁ , З ₂ , У ₁ , У ₂ , В ₁ , В ₂)	0-7	7-8	8-10	10-12
3.	Изучение теоретического материала,	<i>Тест, практическое задание</i>	ПК-6 (З ₁ , У ₁ , В ₁)	0-7	7-8	8-10	10-12

	подготовка к практическому занятию	<i>задание</i>					
4.	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию	<i>Тест, практическое задание</i>	ПК-4 (З ₁ , З ₂ , У ₁ , У ₂ , В ₁ , В ₂)	0-7	7-8	8-10	10-12
5.	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию	<i>Тест, практическое задание</i>	ПК-4 (З ₂ , У ₁ , В ₁)	0-7	7-8	8-10	10-12
Всего баллов				менее 35	35-39	40-49	50-60

Промежуточная аттестация							
	Подготовка к экзамену	<i>Экзаменационные билеты</i>	ПК-2, ПК-4	менее 20	30	30-35	35-40
Итого баллов				менее 55	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Кейс-задача (КЗ)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
Тест (Тест)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Реферат (Рфр)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	Темы рефератов
Выступления с докладами (Доклады)	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.	Темы докладов

Экзаменационные билеты	Экзаменационные билеты содержат 2 теоретических вопроса	Комплект экзаменационных билетов
------------------------	---	----------------------------------

3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Кейс-задачи (КЗ)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Решение кейсов, заключается в постановке и решении конкретных проблем на основе систематизации информации. Данный вид работы способствует развитию мышления, творческих навыков, усвоению знаний, компетенций, приобретенных в ходе активного исследования и самостоятельного решения задач.</p> <p>Полученный опыт позволяет студентам ставить и решать различные задачи как стандартные, так и нестандартные, связанные с их дальнейшей профессиональной деятельностью.</p> <p>Кейсы и ответы на них оформляются письменно. В своем решении студенты должны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) сформулировать причины возникновения ситуации, спрогнозировать поведение участников кейса, обосновать необходимость получения дополнительных данных и определить источники их получения; 2) продемонстрировать знания и умения относительно использования ситуативного и системного подхода, широты взглядов на проблему; 3) разработать и продемонстрировать программу мероприятий, направленную на реализацию решения проблемы с помощью одного из научных методов (например, аналитического): проанализировать входные данные, превратить их в информацию; сформулировать проблему, цели и миссию; выдвинуть возможные гипотезы и альтернативные варианты решения задачи; предложить направления их реализации, оценить итог. <p>КЕЙС 1. Рассчитайте эффективность инвестиций в человеческий капитал специалиста с денежной точки зрения и с точки зрения определения сегодняшней ценности будущих выгод. Условие: Проводимые исследования величины и окупаемости потенциала специалиста установили величину стоимостной оценки его потенциала в размере 390 тыс. грн. Процентная ставка в банке – 10%. Количество лет использования знаний – 38. Среднее ожидаемое увеличение заработка специалиста в течение трудовой деятельности 15,5тыс. грн; ставка дисконтирования 0,04.</p> <p>КЕЙС 2. По плану предприятия на год предусмотрен рост объема товарной продукции на 7 % и увеличение численности рабочих на 2 %. Фактический уровень производительности труда одного рабочего по отчету прошлого года составил 4 200 р. Определите: 1) плановый процент роста производительности труда; 2) плановый уровень производительности труда, р.</p> <p>КЕЙС 3. В плане производства продукции на год предусмотрен выпуск изделия А в количестве 5 000 ед. и изделия В – в количестве 2 000 ед. Затраты времени на одно изделие составляют соответственно 15,8 нормо-ч и 5,2 нормо-ч. Предприятие работает в две смены по пятидневной рабочей неделе. Количество неявок на работу по балансу рабочего времени прошлого года составило 38 дн., в</p>

том числе прогулы – 1 день, неявки с разрешения администрации – 1 дн. Продолжительность смены по плану – 7,8 ч. Определите численность рабочих на планируемый год.

КЕЙС 4. Объем выпуска продукции в отчетном году составил 8 302 тыс. р. Среднегодовая производительность труда рабочего – 2 800 р. В планируемом году предусматривается увеличение объема производства продукции на 2 % к уровню отчетного года, а рост производительности труда – 3 %. Определите: 1) плановую численность рабочих; 2) коэффициент соотношения плановой и фактической численности рабочих.

КЕЙС 5. На планируемый год предусмотрен выпуск 31 000 шт. велосипедов с трудоемкостью 0,623 нормо-ч/шт., 30 000 шт. велосипедов с трудоемкостью 1,477 нормо-ч/шт. и прочей продукции с трудоемкостью 71 425 нормо-ч. Эффективный фонд времени одного рабочего равен 1 695 ч. Определите число основных рабочих, необходимых для выполнения производственной программы. Составьте плановый баланс рабочего времени и определите эффективный фонд рабочего времени одного рабочего за год в днях и часах, учитывая следующее: 1) календарная продолжительность года – 365 дн., праздничных дней – 11, выходных – 104; 2) 60 % рабочих пользуются очередным отпуском продолжительностью 24 рабочих дня, 25 % – продолжительностью 36 рабочих дней и 15 % имеют отпуск 42 рабочих дня; 3) отпуск в связи с родами составляет 0,2 % рабочего времени, дни неявок по болезни – 1,6 %, неявок в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей – 0,6 % рабочего времени; 4) плановые потери рабочего времени в течение рабочего дня составляют 0,15 ч.

КЕЙС 6. Объем выпуска продукции на предприятии в III квартале составил 10 000 тыс. р. Выработка продукции на одного рабочего (производительность труда) – 5 000 р. В IV квартале предприятие планирует увеличить объем производства продукции на 890 тыс. р. и одновременно обеспечить рост производительности труда на 10 %. Определите: 1) планируемую численность рабочих на IV квартал; 2) процент роста (снижения) численности рабочих в IV квартале по сравнению с III кварталом.

КЕЙС 7. Экономист Никонова была принята на работу по специальности с трехмесячным испытательным сроком. Испытательный срок был продлен приказом администрации и с согласия работника еще на один месяц. Руководитель мотивировал такое решение тем, что не получил за этот срок определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через месяц был издан приказ об увольнении Никоновой как не прошедшей испытания. Никонова возражала против увольнения, считая, что в течение испытательного срока претензий к ней не предъявлялось, что она обладает необходимой квалификацией для выполнения данной работы, а согласие на продление испытательного срока дала под нажимом администрации предприятия. Правомерны ли действия администрации в этом случае?

КЕЙС 8. Экономист внешнеторгового объединения Смирнова В. К. отказалась от подписания срочного трудового договора с тем же объединением, которое было преобразовано в акционерное общество открытого типа. В этой связи она была приказом генерального директора уволена по п.7 ст. 77 ТК РФ. Считая увольнение неправильным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что после регистрации устава

	<p>общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со своими работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор со Смирновой В. К. Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? Какое решение, на Ваш взгляд, должен вынести суд? С какой категорией работников заключаются срочные трудовые договоры?</p> <p>КЕЙС 9. Экономист внешнеторгового объединения Смирнова В. К. отказалась от подписания срочного трудового договора с тем же объединением, которое было преобразовано в акционерное общество открытого типа. В этой связи она была приказом генерального директора уволена по п.7 ст.77 ТК РФ. Считая увольнение неправильным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со своими работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор со Смирновой В. К. 1. Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? 2. Какое решение, на Ваш взгляд, должен вынести суд? 3. С какой категорией работников заключаются срочные трудовые договоры?</p>
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>При оценке выполненного задания учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Умение пользоваться материалом <ul style="list-style-type: none"> - использование имеющихся в распоряжении данных, чтобы разработать подробный и обоснованный план действий - 8 баллов; - использование имеющихся в распоряжении данных, для разработки подробного и обоснованного плана действий с помощью преподавателя - 4 балла; - не умение использовать имеющиеся в распоряжении данные – 0 баллов. 2. Решение кейс-задачи <ul style="list-style-type: none"> - проведение тщательного анализа ситуации, непосредственного решения в установленные временные рамки – 8 баллов; - проведение не полного анализа ситуации, непосредственного решения задачи в установленные временные рамки – 4 балла; - отсутствие решения кейс-задачи – 0 баллов. 3. Последовательность изложения <ul style="list-style-type: none"> - содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 8 баллов; - последовательность изложения материала недостаточно продумана – 4 балла; - путаница в изложении материала – 0 баллов; 4. Владение речью и терминологией <ul style="list-style-type: none"> - материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 8 баллов; - в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 4 балла; - допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов; 5. Уровень теоретического анализа <ul style="list-style-type: none"> - показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 8 баллов;

	<p>-обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 1 балл; -полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов; Количество баллов: максимум – 30</p>
Наименование оценочного средства	Тест (Тест)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Комплект тестовых заданий. Тест содержит 20 вопросов с заданиями 4-х типов (закрытые, открытые тесты, тесты на упорядочение, на установление соответствия) для выполнения с использованием компьютерной техники.</p> <p>1. Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации – это: _____</p> <p>_____ . Допишите предложение.</p> <p>2. Причинами повышения значения кадровой политики с точки зрения интересов предприятия являются:</p> <p>а) рост требований к качеству выполняемой персоналом работы; б) сокращение рынка узкоспециализированной рабочей силы; в) непрерывный рост расходов на содержание персонала предприятия; г) рост оказываемого персоналом социального давления на руководство; д) все выше перечисленное.</p> <p>3. Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиям действующего законодательства и состоянием рынка труда – это:</p> <p>а) цель кадровой политики; б) задача кадровой политики; в) назначение кадровой политики.</p> <p>4. Принцип кадровой политики, в соответствии с которым необходимо искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации:</p> <p>а) соответствия; б) одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей; в) индивидуальности; г) регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей; д) равномерного сочетания стимулов и санкций.</p> <p>5. В чем заключается смысл принципа профессиональной компетенции? Ответ: _____</p>

6. В практике передовых предприятий существуют следующие принципы кадровой политики:
- а) демократизм управления и готовность к сотрудничеству, предполагающие соблюдение ряда условий;
 - б) знание отдельных людей и их потребностей, учет интересов индивида и социальной группы;
 - в) справедливость, соблюдение равенства и последовательность;
 - д) а, б;
 - е) все выше перечисленные.
7. Деятельность, направленная на определение и покрытие потребности в персонале – это:
- а) подбор кадров;
 - б) кадровое планирование;
 - в) маркетинг персонала;
 - д) а, б.
8. Основные характеристики кадровой политики заключаются в следующем:
- а) связь со стратегией развития организации;
 - б) ориентация на долгосрочное планирование;
 - в) значимость роли персонала;
 - г) философия фирмы в отношении работников;
 - д) система взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом
 - е) все выше перечисленное.
9. Какие факторы оказывают влияние на кадровую политику предприятия?
- а) ситуация на рынке;
 - б) цель предприятия;
 - в) стиль управления;
 - г) условия труда;
 - д) качественные характеристики коллектива;
 - е) а, в, г;
 - ж) все выше перечисленные.
10. Дополните нижеприведенный список основных типов кадровой политики предприятия:
- а) пассивная;
 - б) реактивная;
 - в) превентивная;
 - г) активная;
 - д) _____;
 - е) _____.
11. Кадровая политика, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал:
- а) пассивная;
 - б) реактивная;
 - в) превентивная;
 - г) активная.

12. Выделяют следующие виды активной кадровой политики:
- а) открытая и закрытая;
 - б) рациональная и авантюристическая;
 - в) механистическая и индивидуалистская.
13. Какая из характеристик присуща открытой кадровой политике?
- а) возможность быстрого включения персонала в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками;
 - б) эффективная адаптация персонала за счет института наставников, высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы;
 - в) необходимость специально инициировать процесс разработки инновации, высокое чувство причастности, ответственности за изменения за счет осознания общности судьбы человека и предприятия.
14. Кадровая политика, которая предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию.
- Ответ:
- _____.
15. Рациональная кадровая политика предполагает:
- а) возможность реализации внутри организации мобильной стратегии управления персоналом с учетом осуществления нескольких проектов или направлений деятельности;
 - б) гибкие формы включения специалистов для решения тех задач, характерных для определенной стадии реализации проекта, которые именно эти специалисты могут решать максимально эффективно;
 - с) а, б.
16. Главной целью системы ротации кадров в организации является:
- а) оптимальная расстановка кадров различного уровня во всей организации для продуктивного развития бизнеса;
 - б) снижение полномочий отдельных сотрудников;
 - в) уменьшение прав работников организации.
17. Разрабатывают кадровую политику:
- а) высшее руководство предприятия;
 - б) совет акционеров;
 - в) администрация;
 - г) кадровая служба;
 - д) все варианты верны.
18. Принципами формирования кадровой политики предприятия являются:
- а) научность;
 - б) комплексность;
 - в) системность;
 - г) эффективность;
 - д) _____.
- Допишите пятый принцип.

	<p>19. Факторами внешней среды, влияющими на разработку кадровой политики предприятия, являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) условия труда; б) нормативные ограничения; в) стиль руководства; г) ситуация на рынке труда; д) все выше перечисленное. <p>20. Этап проектирования кадровой политики предприятия, цель которого заключается в согласовании принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.</p> <ol style="list-style-type: none"> а) нормирование; б) программирование; в) мониторинг.
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>- выполнено 91-100% заданий – 10 баллов (за каждый тест) - выполнено 71- 90% заданий – 8 баллов (за каждый тест); - выполнено 51-70% заданий – 5 баллов (за каждый тест); - выполнено менее 50% заданий – 0 баллов.</p> <p>В семестре тестирование проводится 6 раз. За каждое тестирование максимальное количество баллов -5, соответственно максимально количество баллов за семестр -30.</p>
<p>Наименование оценочного средства</p>	<p>Реферат (Рфр)</p>
<p>Представление и содержание оценочных материалов</p>	<p>Самостоятельная работа обучающихся – это планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве научно-педагогического работника, но без его непосредственного участия.</p> <p>Самостоятельная работа играет важную роль в достижении ряда целей, таких как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) овладение экономической методологией исследования; 2) более глубокое усвоении дисциплины в целом и ее отдельных проблем; 3) приобретение навыков самостоятельной работы с первоисточниками, монографической и справочной литературой; 4) развитие логического мышления и умения обосновать целесообразность практических рекомендаций; 5) усвоение методов сбора, обработки и анализа статистического материала. <p>Обучающемуся предлагается самостоятельно выбрать тему для написания реферата из предложенного списка.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегия организации и кадровая политика 2. Принципы разработки и уровни кадровой политики 3. Кадровая политика и кадровые процедуры 4. Кадровая программа организации 5. Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов. 6. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации. 7. Законодательство о государственной и муниципальной службе в РФ и основы государственной кадровой политики. 8. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики. 9. Профессионально-должностная структура организации.

	<p>10. Маркетинг персонала</p> <p>11. Нормирование и учет численности персонала</p> <p>12. Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва.</p>
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>1. Знание материала</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 4 балла; - содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 2 балла; - не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов; <p>2. Последовательность изложения</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 4 балла; - последовательность изложения материала недостаточно продумана – 2 балла; - путаница в изложении материала – 0 баллов; <p>3. Владение речью и терминологией</p> <ul style="list-style-type: none"> - материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 4 балла; - в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 2 балла; - допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов; <p>4. Применение конкретных примеров</p> <ul style="list-style-type: none"> - показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами - 4 балла; - приведение примеров вызывает затруднение – 2 балл; - неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов; <p>5. Уровень теоретического анализа</p> <ul style="list-style-type: none"> - показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 4 балла; - обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 2 балл; - полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов; <p>Количество баллов: максимум – 20.</p>
Наименование оценочного средства	Выступление с докладом (доклады)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Обучающемуся предлагается самостоятельно выбрать тему доклада для выступления из предложенного списка.</p> <p>Темы докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и содержание кадровой политики. 2. Задачи кадровой политики. 3. Типы кадровой политики. 4. Этапы реализации кадровой политики. 5. Нормирование, программирование и мониторинг персонала. 6. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия. 7. Критерии оценки кадровой политики. 8. Преимущества правильно выбранной кадровой политики. 9. Риски при реализации кадровой политики. 10. Методы оценки персонала. 11. Анализ зарубежных моделей кадровой политики: преимущества и недостатки.
Критерии оценки и шкала	<p>1. Знание материала</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 5 баллов;

оценивания в баллах	<ul style="list-style-type: none"> - содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 3 балла; - не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов; <p>2. Последовательность изложения</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 5 баллов; - последовательность изложения материала недостаточно продумана – 3 балла; - путаница в изложении материала – 0 баллов; <p>3. Владение речью и терминологией</p> <ul style="list-style-type: none"> - материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 5 баллов; - в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 3 балла; - допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов; <p>4. Применение конкретных примеров</p> <ul style="list-style-type: none"> - показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 5 баллов; - приведение примеров вызывает затруднение – 3 балла; - неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов; <p>Количество баллов: максимум – 20.</p>
---------------------	---

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Экзамен
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Оценочные материалы, вынесенные на экзамен, состоят из экзаменационных билетов с заданиями теоретического характера <i>Всего 25 экзаменационных билетов, содержащих по два задания.</i></p> <p style="text-align: center;">Примеры экзаменационных билетов:</p> <p>Билет 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепция государственной кадровой политики, её характерные черты и принципы. 2. Цикл кадрового планирования и характеристика этапов. <p>Билет 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование адаптации персонала. 2. Планирование высвобождения и сокращения персонала
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>Максимальное количество баллов за устный ответ – 40</p> <p>При выставлении баллов за ответы на задания в билете учитываются следующие критерии:</p> <p><i>Владение методами и технологиями, запланированными в рабочей программе дисциплины</i></p> <p><i>Владение специальными терминами и использование их при ответе.</i></p> <p><i>Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы</i></p> <p><i>Логичность и последовательность ответа</i></p>

Демонстрация способности участвовать в разработке обобщенных вариантов решения проблем

От 8 до 10 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

От 6 до 8 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Однако допускается одна – две неточности в ответе.

От 4 до 6 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Максимальное количество баллов за экзамен - 40