



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования

КГЭУ

«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

АКТУАЛИЗИРОВАНО  
Решением Ученого совета ИЦТЭ КГЭУ  
Протокол №7 от 19.03.2024

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института Цифровых технологий и  
экономики

Торкунова Ю.В.

«21» июня 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность(и) (профиль(и)) Менеджмент организации

Квалификация

бакалавр

г. Казань, 2021

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

Программу разработала:

доцент, к.п.н. 15.06.2021 Кузьмина Л.П.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика «Менеджмент», протокол № 16.1 от 15 июня 2021

Заведующая кафедрой «Менеджмент» А.В. Махиянова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры «Менеджмент», протокол № 16.1 от 15 июня 2021

Заведующая кафедрой «Менеджмент» А.В. Махиянова

Программа одобрена на заседании учебно-методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 10 от 21 июня 2021

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики \_\_\_\_\_  
/Косулин В.В./

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 10 от 21 июня 2021

## 1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является овладение будущим бакалавром знаниями в области менеджмента, определяющими его рациональное поведение и непосредственное практическое применение этих знаний в своей профессиональной деятельности; изучение практических подходов, обеспечивающих эффективное управление человеческими ресурсами организации.

Задачи дисциплины:

- изучение содержания системы управления человеческими ресурсами;
- изучение основных технологий управления человеческими ресурсами.

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

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь,
Профессиональные компетенции (ПК)		
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	ПК-3.4 Использует современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	<i>Знать:</i> - содержание современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации (31); - требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства) (32). <i>Уметь:</i> - применять современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации (У1). <i>Владеть:</i> - терминологией в области современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации (В1); - организацией работы по проектированию методов

		<p>выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений (B2).</p>
--	--	--

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к части учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, формируемой участниками образовательных отношений.

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
УК-4	Деловые коммуникации	
УК-6	Технологии самообразования и самоорганизации	
ПК-2		Управленческая экономика
ПК-3		Управление трудовыми процессами организации

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

знать: основные технологии самоорганизации и самообразования;

уметь: осуществлять деловые коммуникации;

владеть: основными подходами менеджмента в деятельности организации.

## 3. Структура и содержание дисциплины

### 3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных(ые) единиц(ы) (ЗЕ), всего 216 часов, из которых 103 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа 34 часа, занятия семинарского типа (практические, семинарские занятия, лабораторные работы и т.п.) 48 часов, консультации и защита курсовой работы (ККР) 16 часов, групповые и индивидуальные консультации 2 часа, прием экзамена (КПА) 1 час., самостоятельная работа обучающегося 78 часов, контроль самостоятельной работы (КСР) - 2 часа, подготовка к промежуточной аттестации (экзамен) 35 часов. Практическая подготовка по виду профессиональной деятельности составляет 4 часа.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		5
<b>ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ,	103	103

в том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	34	34
Практические занятия (Пр)	48	48
Консультации и защита курсовой работы (ККР)	16	16
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа(КСР)*	2	2
Консультации (Конс)	2	2
Контактные часы во время аттестации (КПА)	1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС):	78	78
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: (экзамен)	35	35
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	Эк	Эк

**3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий**

Разделы дисциплины	Семестр	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы, включая СРС								Итого	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	ККР	КСР	Самостоятельная работа студента, в т.ч.	Консультации	Подготовка к промежуточной аттестации	КПА						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Раздел 1. Система управления человеческими ресурсами	5	14	16			26				56	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3	Практическое задание. Доклад.	Эк.	20
Раздел 2. Технологии обеспечения организации человеческими ресурсами и их развития	5	10	16			26				52	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3	Практическое задание. Доклад.	Эк.	20
Раздел 3. Технологии мотивации персонала и оценки деятельности	5	10	16		2	26				54	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3	Практическое задание. Доклад.	Эк.	20

Консультации	5						2			2					
Выполнение курсовой работы	5												Курсовая работа		60
ККР (Консультации и защита курсовой работы)	5			16						16			Курсовая работа		40
Промежуточная аттестация в форме экзамена	5							35	1	36	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)		Вопросы к экзамену.	Эк.	40
<b>ИТОГО</b>		34	48	16	2	78	2	35	1	216					200

### 3.3. Тематический план лекционных занятий

Номер раздела дисциплины	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Сущность управления человеческими ресурсами	6
	Содержание системы управления персоналом	8
2	Планирование, отбор и адаптация персонала	6
	Развитие персонала	4
3	Мотивация трудовой деятельности персонала	6
	Оценка деятельности персонала и системы управления персоналом	4
Всего		34

### 3.4. Тематический план практических занятий

Номер раздела дисциплины	Темы практических занятий	Трудоемкость, час.
1	Сущность управления человеческими ресурсами	8
	Содержание системы управления персоналом	8
2	Планирование, отбор и адаптация персонала	10
	Развитие персонала	6
3	Мотивация трудовой деятельности персонала	10
	Оценка деятельности персонала и системы управления персоналом	6
Всего		48

### 3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

### 3.6. Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Вид СРС	Содержание СРС	Трудоемкость, час.
1	Подготовка к практическому заданию	Практическое задание по разделу 1	26
	Подготовка к докладу	Доклад по разделу 1	
2	Подготовка к практическому заданию	Практическое задание по разделу 2	26
	Подготовка к докладу	Доклад по разделу 2	
3	Подготовка к практическому заданию	Практическое задание по разделу 3	26
	Подготовка к докладу	Доклад по разделу 3	
<b>Всего</b>			<b>94</b>
1-3	Консультации по курсовой работе		16
1-3	Подготовка к промежуточной аттестации		35

### 4. Образовательные технологии

При реализации дисциплины «Управление человеческими ресурсами» по образовательной программе применяется электронное обучение.

В процессе обучения 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 обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: практическое задание, доклад, курсовая работа.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 5 семестр. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (индикатора 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	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе
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,	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами,
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	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и

Характеристика сформир	Компетенция в полной мере не сформирована.	Сформированность компетенции соответствует	Сформированность компетенции в целом	Сформированность компетенции полностью
------------------------	--	--	--------------------------------------	--

<p>ованности компетенции (индикатора достижения компетенции)</p>	<p>Имеющихся знаний, умений,навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач</p>	<p>минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практи-ческих задач, (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач</p>	<p>требованиям. Имеющихся знаний, умений,навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практичес-ких (профессиональ- ных) задач</p>	<p>соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессионал</p>
<p>Уровень сформиро- ванности компетенции (индикатора достижения компетенции)</p>	<p>Низкий</p>	<p>Ниже среднего</p>	<p>Средний</p>	<p>Высокий</p>

<p>Код</p>	<p>Код индикатора достижения компетенции</p>	<p>Запланированны е результаты обучения по дисциплине</p>	<p>Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)</p>			
			<p>Высокий</p>	<p>Средний</p>	<p>Ниже среднего</p>	<p>Низкий</p>
			<p>Шкала оценивания</p>			
			<p>отлично</p>	<p>хорошо</p>	<p>удовлет- ворительно</p>	<p>неудовлет- ворительн</p>
			<p>зачтено</p>			<p>не зачтено</p>
		<p>Знать</p>				

ПК-3	ПК-3.4	<p>содержание современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации (3<sub>1</sub>)</p>	<p>Уровень знаний содержания современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок</p>	<p>Уровень знаний содержания современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место не сколько негрубых ошибок</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний содержания современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеет место много негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний содержания современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки</p>
		<p>требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства) (3<sub>2</sub>)</p>	<p>Уровень знаний требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства) в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок</p>	<p>Уровень знаний требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства) в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место не сколько</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства), имеет место много негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства) ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки</p>

		негрубых ошибок		
Уметь				
применять современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации (У <sub>1</sub> )	Продемонстрированы все основные умения применять современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения применять современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, с негрубыми недочетами	Продемонстрированы основные умения применять современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеют место негрубые ошибки	Не продемонстрированы основные умения применять современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеют место грубые ошибки
Владеть				

		<p>терминологией в области современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации (B<sub>1</sub>)</p>	<p>Продемонстрированы навыки применения терминологии в области современных технологий управления человеческим и ресурсами организации, необходимым и для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в полной мере</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки применения терминологии в области современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации</p>	<p>Продемонстрирован минимальный набор навыков применения терминологии в области современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации</p>	<p>Навыки применения терминологии в области современных технологий управления человеческим и ресурсами организации, необходимым и для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, не продемонстрированы</p>
		<p>организацией работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений (B<sub>2</sub>).</p>	<p>Продемонстрированы навыки организации работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений в полной мере</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки организации работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений</p>	<p>Продемонстрирован минимальный набор навыков организации работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений</p>	<p>Навыки организации работы по проектированию методов выполнения управленческих процессов, составлению положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) производственной организации, должностных инструкций работникам, обеспечение внесения в них необходимых изменений и дополнений не продемонстрированы</p>

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

#### 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	Шапиро С.А.	Управление человеческими ресурсами	учебное пособие	М: Кнорус	2018	<a href="https://www.book.ru/book/924181">https://www.book.ru/book/924181</a>	1
2	Одегов Ю.Г., Лукашевич В.В.	Управление человеческими ресурсами	учебник	М.: Кнорус	2017	<a href="https://www.book.ru/920259">https://www.book.ru/920259</a>	1
3	Шаховская Л.С.	Управление человеческими ресурсами	учебное пособие	М: Кнорус	2016	<a href="https://www.book.ru/919841">https://www.book.ru/919841</a>	1

#### 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	Карташова Л.В.	Управление человеческими ресурсами	учебник	М.: ИНФРА-М	2013	-	19
2	Кибанов А.Я.	Управление персоналом организации	учебник	М.: ИНФРА-М	2009	-	21
3	Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л.	Управление персоналом	учебник	М.: ЮНИТИ	2009	-	25

### 6.2. Информационное обеспечение

#### 6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	<i>Энциклопедии, словари, справочники</i>	<a href="http://www.rubricon.com">http://www.rubricon.com</a>
2	<i>Портал "Открытое образование"</i>	<a href="http://npoed.ru">http://npoed.ru</a>
3	<i>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</i>	<a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a>

#### 6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
-------	--	-------	---------------

1	Официальный интернет-портал правовой информации	<a href="http://pravo.gov.ru">http://pravo.gov.ru</a>	<a href="http://pravo.gov.ru">http://pravo.gov.ru</a>
2	Справочно-правовая система по законодательству РФ	<a href="http://garant.ru">http://garant.ru</a>	<a href="http://garant.ru">http://garant.ru</a>

### 6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
1	Научная электронная библиотека	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>
2	Российская государственная библиотека	<a href="http://www.rsl.ru">http://www.rsl.ru</a>	<a href="http://www.rsl.ru">http://www.rsl.ru</a>
3	Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH	<a href="http://www.zbmath.org">http://www.zbmath.org</a>	<a href="http://www.zbmath.org">http://www.zbmath.org</a>
4	Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink	<a href="http://link.springer.com">http://link.springer.com</a>	<a href="http://link.springer.com">http://link.springer.com</a>
5	Образовательный портал	<a href="http://www.uceba.com">http://www.uceba.com</a>	<a href="http://www.uceba.com">http://www.uceba.com</a>
6	Справочная правовая система «Консультант Плюс»	<a href="http://consultant.ru">http://consultant.ru</a>	<a href="http://consultant.ru">http://consultant.ru</a>

### 6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Описание	Реквизиты подтверждающих документов
1	Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК)	лицензионное	ЗАО "ТаксНет-Сервис" №ПО-ЛИЦ 0000/2014 от 27.05.2014 Неискл. право . Бессрочно
2	Windows 7 Профессиональная (Pro)	лицензионное	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
3	Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+	лицензионное	ЗАО «Софт Лайн Трейд» №21/2010 от 04.05.2010 Неискл. право . Бессрочно
4	Браузер Chrome	свободно	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
5	LMS Moodle	свободно	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
6	Windows 10	лицензионное	- ООО "Софтлайн трейд" № Tr096148 от 29.09.2020, неискл. право, до 14.09.2021

## 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	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	<p>Оснащение: экран, мультимедийный проектор, переносное оборудование ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 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>Office Standard 2007 Russian OLPNL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар – ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип(вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно;</p> <p>Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p> <p>Windows 7 Профессиональная(Pro): договор №2011.25486 №2011.25486 от 28.11.2011, лицензиар – ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно. LMS Moodle, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
2	Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	<p>Оснащение: экран, мультимедийный проектор, переносное оборудование ноутбук</p> <p>Программное обеспечение: Windows 7 Профессиональная (Pro): договор №2011.25486 от 28.11.2011 лицензиар ЗАО "СофтЛайнТрейд", тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно;</p> <p>Office Professional Plus 2007 Windows 32 Russian Disk Kit MVL CD: договор №225/10 от 28.01.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно;</p> <p>Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии-бессрочно.; LMS Moodle. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
	Самостоятельн	Компьютерный класс с выходом в Интернет	Оснащение: моноблок (30 шт.), система видеонаблюдения (6

3	ая работа обучающегося		<p>видеокамер), проектор, экран.</p> <p>Программное обеспечение: Windows 10: договор № Tr096148 от 29.09.2020, лицензиар - ООО "Софтлайн трейд", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - до 14.09.2021; 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; Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно; LMS Moodle, свободная лицензия,тип (вид) лицензии – неискл.правосрок действия лицензии – бессрочно.</p>
		Читальный зал библиотеки	<p>Оснащение: проектор, переносной экран, тонкие клиенты (13 шт.), компьютеры(5 шт.)</p> <p>Программное обеспечение: Операционная система Windows7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК). (Договор ПО ЛИЦ № 0000/20, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно); Office Professional Plus 2007 Russian OLP NL. (Договор № 225/ 10, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно); Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно</p>
		Учебная аудитория для выполнения курсовой работы	<p>Оснащение: доска аудиторная, экран на штативе,проектор, компьютер в комплекте с монитором (8 шт.)</p> <p>Программное обеспечение: Windows 7 Профессиональная (Pro): договор №2011.25486 от 28.11.2011, лицензиар – ЗАО «Софт Лайн Т рейд», тип (вид) лицензии – неискл.п право, с ро действия лицензии – бессрочно; Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «СофтЛайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно.</p>

## **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](http://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.

## Структура дисциплины по вечерней форме обучения.

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		5
<b>ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	216	216
<b>КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ,</b> в том числе:	77	77
Лекционные занятия (Лек)	34	34
Практические занятия (Пр)	38	38
Консультации и защита курсовой работы (ККР)	2	2
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)	2	2
Контактные часы во время аттестации (КПА)	1	1
<b>САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС),</b> в том числе	131	131
Подготовка к промежуточной аттестации в форме экзамена	8	8
<b>ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ</b> (За – зачет, ЗО – зачет с оценкой, Э – экзамен)	Эк	Эк

## Лист регистрации изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 20\_\_\_\_  
/20\_\_\_\_ учебный год

В программу вносятся следующие изменения:

1.

2.

3.

*Указываются номера страниц, на  
которых внесены изменения,  
и кратко дается характеристика этих  
изменений*

Программа одобрена на заседании кафедры – разработчика «\_\_» \_\_\_\_\_  
20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Махиянова А.В.  
Программа одобрена методическим советом института

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Зам. директора по УМР \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

*Приложение  
к рабочей  
программе дисциплины*



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

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**по дисциплине**

### **Управление человеческими ресурсами**

*(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)*

Направление  
подготовки

38.03.02 Менеджмент

*(Код и наименование направления подготовки)*

Направленность(и)(профиль(и))

Менеджмент организации

*(Наименование направленности (профиля) образовательной программы)*

Квалификация

Бакалавр

Оценочные материалы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» – комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие дескрипторам достижения компетенций:

ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды

ПК-3.4 Использует современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации.

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: защита практических заданий, выполненных индивидуально или группой обучающихся; выступления с докладом; выполнение курсовой работы.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 3 курс 5 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен; защита курсовой работы.

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

## 1. Технологическая карта

Семестр \_\_5\_\_

Номер раздела/ темы дисциплины	Вид СРС	Наименование оценочного средства	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Уровень освоения дисциплины, баллы				
				неудов-но	удов-но	хорошо	отлично	
				не зачтено	Зачтено			
				низкий	ниже среднего	средний	высокий	
Текущий контроль успеваемости								
1	Подготовка к выполнению практического задания; подготовка к докладу.	Практическое задание. Доклад.	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	0-11	11-16	13-18	15-20	

2	Подготовка к выполнению практического задания; подготовка к докладу.	Практическое задание. Доклад.	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	0-11	12-16	13-18	15-20
3	Подготовка к выполнению практического задания; подготовка к докладу.	Практическое задание. Доклад.	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	0-12	12-17	14-18	15-20
Всего баллов				0 - 34	35-49	40-54	45-60
	Выполнение курсовой работы	Курсовая работа	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	0 - 34	35-49	40-54	45-60
Всего баллов				0 - 34	35-49	40-54	45-60
<b>Промежуточная аттестация</b>							
	<i>Подготовка к защите курсовой работы</i>	<i>Оформление работы; подготовка выступления на защите</i>	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	0	20	30	40
<b>Итого баллов</b>				<b>0-34</b>	<b>55-69</b>	<b>70-84</b>	<b>85-100</b>
	<i>Подготовка к экзамену</i>	<i>Вопросы и задания к экзамену</i>	ПК-3.4 (31, 32, У1, В1, В2)	0	20	30	40
<b>Итого баллов</b>				<b>0-34</b>	<b>55-69</b>	<b>70-84</b>	<b>85-100</b>

## 2. Перечень оценочных средств

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

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
----------------------------------	--	---------------------

Доклад (Дкл)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов
Практическое задание (ПЗ)	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации.	Комплект заданий
Курсовая работа (КР)	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления.	Темы курсовых работ
Билет	Билет на экзамен, составленный в соответствии с учебной программой дисциплины	Комплект билетов

### 3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Доклад
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Примерные темы докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль и задачи управления персоналом в управлении организацией</li> <li>2. Содержание деятельности по управлению персоналом</li> <li>3. Кадровая политика предприятия</li> <li>4. Стратегии управления персоналом организации</li> <li>5. Система управления персоналом организации</li> <li>6. Оценка эффективности системы управления персоналом</li> <li>7. Кадровое планирование</li> <li>8. Оперативное планирование работы с персоналом</li> <li>9. Планирование и прогнозирование потребности в персонале</li> <li>10. Нормативно-методическое обеспечение управления персоналом</li> <li>11. Документационное обеспечение управления персоналом</li> <li>12. Маркетинг персонала</li> <li>13. Методы отбора и приема персонала</li> <li>14. Организация отбора и приема персонала</li> <li>15. Управление адаптацией персонала</li> <li>16. Организация труда персонала</li> <li>17. Управление безопасностью труда персонала</li> <li>18. Управление развитием персонала</li> <li>19. Управление деловой карьерой персонала</li> <li>20. Организация обучения персонала</li> <li>21. Стимулирование трудовой деятельности персонала</li> <li>22. Мотивация персонала</li> <li>23. Профилактика конфликтов в организации</li> <li>24. Управление конфликтами в организации</li> <li>25. Психология управления персоналом</li> <li>26. Этика деловых отношений</li> <li>27. Методы управления персоналом</li> <li>28. Организационная культура предприятия как фактор управления персоналом</li> <li>29. Методы оценки деятельности персонала</li> </ol>

<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>30. Организация оценки деятельности персонала</p> <p>При оценке доклада учитываются следующие критерии:</p> <p><i>1. Знание материала</i> содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 1 балл; содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 0,5 балла; не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов;</p> <p><i>2. Последовательность изложения</i> содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 1 балл; последовательность изложения материала недостаточно продумана – 0,5 балла; путаница в изложении материала – 0 баллов;</p> <p><i>3. Владение речью и терминологией</i> материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 1 балл; в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 0,5 балла; допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов;</p> <p><i>4. Применение конкретных примеров</i> показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 1 балл; приведение примеров вызывает затруднение – 0,5 балла неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов;</p> <p><i>5. Уровень теоретического анализа</i> показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 1 балл; обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 0,5 балла; полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов за один доклад – 5. <b>Общее количество баллов: максимум – 15 (по 5 баллов за каждый раздел).</b></p>
<p><b>Наименование оценочного средства</b></p>	<p><b>Практическое задание</b></p>
<p>Представление и содержание оценочных материалов</p>	<p>Примеры практических заданий (кейсов)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать конкретные методы управления персоналом в выбранной Вами организации.</li> <li>2. Разработать требования к любой вакансии, существующей в выбранной Вами организации.</li> <li>3. Разработать для выбранной Вами компании (или для конкретной должности из нее) мероприятия по стимулированию трудовой деятельности персонала.</li> <li>4. Разработать для любой должности, входящей в штатное расписание выбранной Вами компании, показатели оценки деятельности персонала.</li> </ol>

<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>При оценке практического задания (кейса), результаты выполнения которого докладываются на занятии, учитываются следующие критерии:</p> <p><i>1. Знание материала</i> содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 1 балл; содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 0,5 балла; не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов;</p> <p><i>2. Применение конкретных примеров</i> показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 1 балл; приведение примеров вызывает затруднение – 0,5 балла; неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов;</p> <p><i>3. Уровень теоретического анализа</i> показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 1 балл; обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 0,5 балла; полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов за одно практическое задание- 3. <b>Общее количество баллов: максимум – 45 (по 15 баллов за каждый раздел).</b></p>
<p><b>Наименование оценочного средства</b></p>	<p><b>Курсовая работа</b></p>
<p>Представление и содержание оценочных материалов</p>	<p>Примерные темы курсовых работ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль и задачи управления персоналом в управлении организацией</li> <li>2. Содержание деятельности по управлению персоналом</li> <li>3. Кадровая политика предприятия</li> <li>4. Стратегии управления персоналом организации</li> <li>5. Система управления персоналом организации</li> <li>6. Оценка эффективности системы управления персоналом</li> <li>7. Кадровое планирование</li> <li>8. Оперативное планирование работы с персоналом</li> <li>9. Планирование и прогнозирование потребности в персонале</li> <li>10. Нормативно-методическое обеспечение управления персоналом</li> <li>11. Документационное обеспечение управления персоналом</li> <li>12. Маркетинг персонала</li> <li>13. Методы отбора и приема персонала</li> <li>14. Организация отбора и приема персонала</li> <li>15. Управление адаптацией персонала</li> <li>16. Организация труда персонала</li> <li>17. Управление безопасностью труда персонала</li> <li>18. Управление развитием персонала</li> <li>19. Управление деловой карьерой персонала</li> <li>20. Организация обучения персонала</li> <li>21. Стимулирование трудовой деятельности персонала</li> <li>22. Мотивация персонала</li> <li>23. Профилактика конфликтов в организации</li> <li>24. Управление конфликтами в организации</li> <li>25. Психология управления персоналом</li> <li>26. Этика деловых отношений</li> <li>27. Методы управления персоналом</li> <li>28. Организационная культура предприятия как фактор управления персоналом</li> <li>29. Методы оценки деятельности персонала</li> </ol>

	<p>30. Организация оценки деятельности персонала</p> <p>Примечание. Тема должна быть рассмотрена на примере конкретного предприятия, поэтому название предприятия также указывается в теме при ее окончательной формулировке. Например, - Кадровое планирование на предприятии ООО «Планета».</p> <p>Курсовая работа выполняется в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на кафедре.</p>
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>За выполнение курсовой работы баллы выставляются в соответствии с графиком выполнения в течение семестра <i>по следующей шкале:</i></p> <p>Оглавление, введение – занятие на 4 неделе семестра: 0 – 10 баллов Глава 1 – занятие на 8 неделе семестра: 0 – 20 баллов Глава 2 – занятие на 12 неделе семестра: 0 – 20 баллов Заключение, список литературы, оформление: 0 – 10 баллов</p> <p>Итого за выполнение курсовой работы в течение семестра – максимум 60 баллов.</p> <p><i>Критерии оценки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Исчерпывающее изложение материала - Максимальная сумма баллов за результат на этапе выполнения(100%).</li> <li>• В изложении материала просматриваются некоторые незначительные упущения – от 75% до 100% от максимальной суммы баллов за результат на этапе выполнения.</li> <li>• В изложении материала просматриваются очевидные упущения – от 50% до 75% от максимальной суммы баллов за результат на этапе выполнения.</li> <li>• В изложении материала просматривается большое количество очевидных упущений– от 25% до 50% от максимальной суммы баллов за результат на этапе выполнения.</li> <li>• В изложении материала просматривается большое количество грубых упущений– от 0 до 25% от максимальной суммы баллов за результат на этапе выполнения.</li> </ul>

#### 4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Экзамен
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Билет на экзамен состоит из двух вопросов теоретического характера и одного практического задания (кейса). Примерный перечень вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и структура персонала организации.</li> <li>2. Понятие и основные модели управления персоналом.</li> <li>3. Предпосылки преобразования управления персоналом в управление человеческими ресурсами.</li> <li>4. Понятие человеческих ресурсов и основные принципы новой парадигмы управления персоналом – управление человеческими ресурсами.</li> <li>5. Теория человеческого капитала.</li> <li>6. Основная цель и методы управления человеческими ресурсами.</li> <li>7. Характерные черты управления человеческими ресурсами.</li> <li>8. Основные виды деятельности по управлению персоналом.</li> <li>9. Понятие, цель, типы кадровой политики.</li> <li>10. Факторы, влияющие на кадровую политику.</li> <li>11. Понятие и структура системы управления персоналом.</li> </ol>

12. Служба управления персоналом.
13. Ключевые роли менеджера по персоналу.
14. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
15. Документационное обеспечение системы управления персоналом.
16. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
17. Сущность, содержание деятельности и уровни кадрового планирования.
18. Оперативный план работы с персоналом.
19. Определение количественного и качественного состава персонала.
20. Маркетинг персонала.
21. Пути покрытия потребности в персонале.
22. Основные схемы и этапы процесса отбора персонала.
23. Понятие и принципы расстановки персонала.
24. Понятие, цели, виды адаптации персонала.
25. Этапы адаптации персонала.
26. Сущность развития персонала.
27. Понятие и основные виды деловой карьеры.
28. Этапы деловой карьеры.
29. Планирование карьеры и управление ей.
30. Организация обучения персонала.
31. Управление социальным развитием персонала.
32. Мотивация и ее основные теории.
33. Понятие мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
34. Основные направления стимулирования трудовой деятельности персонала.
35. Организация труда персонала.
36. Управление безопасностью труда персонала.
37. Понятие и основные компоненты организационной культуры предприятия.
38. Критерии психологической поддержки персонала.
39. Понятие, цели и условия оценки деятельности персонала.
40. Показатели оценки деятельности персонала.
41. Основные группы методов оценки деятельности персонала.
42. Оценка эффективности системы управления персоналом.
43. Основные группы затрат на персонал.

На экзамене в качестве второго вопроса предлагаются практические задания (кейсы), выполняемые на занятиях в течение семестра. Их примеры приведены в разделе 3.

<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>Число баллов, которое может получить обучающийся за экзамен, составляет от 20 до 40.</p> <p>При выставлении баллов учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знание понятий, категорий</li> <li>2. Владение специальными терминами и использование их при ответе.</li> <li>3. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы</li> <li>4. Логичность и последовательность ответа</li> <li>5. Демонстрация способности участвовать в разработке обобщенных вариантов решения проблем</li> </ol> <p>От 36 до 40 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. Выполнение кейса без ошибок.</p> <p>От 31 до 35 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,</p>
	<p>делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе. При выполнении кейса есть незначительные ошибки.</p> <p>От 20 до 30 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. Кейс не выполнен.</p> <p style="text-align: center;"><i>Пример экзаменационного билета</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие, цель, типы кадровой политики.</li> <li>2. Организация обучения персонала.</li> <li>3. Разработать для выбранной Вами компании (или для конкретной должности из нее) мероприятия по стимулированию трудовой деятельности персонала.</li> </ol>
<p><b>Наименование оценочного средства</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Защита курсовой работы</b></p>
<p>Представление и содержание оценочных материалов</p>	<p>Представление курсовой работы к защите осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на кафедре.</p>

<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>Число баллов, которое может получить обучающийся за защиту курсовой работы, составляет от 20 до 40.</p> <p>При выставлении баллов учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Логичное содержание выступления.</li> <li>2. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы на вопросы.</li> <li>3. Владение специальными терминами и использование их при выступлении и ответах на вопросы.</li> </ol> <p>От 36 до 40 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.</p> <p>От 31 до 35 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.</p> <p>От 20 до 30 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 аргументирован-</p>
	<p>ные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.</p>