

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института цифровых  
технологий и экономики

\_\_\_\_\_ Э.И. Беляев

« 30 » \_\_\_\_\_ мая \_\_\_\_\_ 2023 г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Управление человеческими ресурсами

---

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Квалификация

Бакалавр

Программу разработал(и):

Наименование кафедры	Должность, уч.степень, уч.звание	ФИО разработчика
Менеджмент	Доцент, к.п.н., доцент	Кузьмина Л.П.

Согласование	Наименование подразделения	Дата	№ протокола	Подпись
Одобрена	Менеджмент	18.05.2023	Протокол № 15	_____ Зав.каф., д.соц.н., проф. Махиянова А.В.
Согласована	Менеджмент	18.05.2023	Протокол № 15	_____ Зав.каф., д.соц.н., проф. Махиянова А.В.
Согласована	Учебно-методический совет ИЦТЭ	30.05.2023	Протокол № 7	_____ Директор, к.т.н., доц. Беляев Э.И.
Одобрена	Ученый совет ИЦТЭ	30.05.2023	Протокол № 9	_____ Директор, к.т.н., доц. Беляев Э.И.

## 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.

Задачами дисциплины являются:

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

Компетенции и индикаторы, формируемые у обучающихся:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора
ПК-3 – Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления 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
ПК-4 – Способен формировать потенциальные решения на основе разработанных для них целевых показателей, с целью реализации эффективной проектной деятельности организации	ПК-4.1 – Участвует в идентификации, сборе и анализе информации для формирования эффективных проектных управленческих решений

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др. – все дисциплины Обязательной части учебного плана (кроме дисциплины «Программное обеспечение и программирование в профессиональной деятельности»), учебная практика.

Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др. – все Элективные дисциплины (модули) учебного плана, производственная практика (научно-исследовательская работа), производственная практика (преддипломная практика).

## 3. Структура и содержание дисциплины

### 3.1. Структура дисциплины

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр(ы)	
			5	6

ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	10	360	216	144
КОНТАКТНАЯ РАБОТА	-	162	88	74
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	3,11	112	68	44
Лекции	1,33	48	34	14
Практические (семинарские) занятия	1,78	64	34	30
Лабораторные работы	-	0	0	0
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	6,89	248	148	100
Проработка учебного материала	3,89	140	112	28
Курсовой проект	-	0	0	0
Курсовая работа	1	36	0	36
Подготовка к промежуточной аттестации	2	72	36	36
Промежуточная аттестация:			Э	Э
				КР

Для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр(ы)	
			8	9
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	10	360	144	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА	-	179	81	98
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	3,44	124	64	60
Лекции	1,72	62	32	30
Практические (семинарские) занятия	1,72	62	32	30
Лабораторные работы	-	0	0	0
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	6,56	236	80	156
Проработка учебного материала	5,06	182	71	111
Курсовой проект	-	0	0	0
Курсовая работа	1	36	0	36
Подготовка к промежуточной аттестации	0,5	18	9	9
Промежуточная аттестация:			Э	Э
				КР

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

Разделы дисциплины	Всего часов	Распределение трудоемкости по видам учебной работы				Формы и вид контроля	Индексы индикаторов формируемых компетенций
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам. раб.		

Раздел 1	92	18		18	56	ТК1	ПК-4.1.3, ПК-4.1.У
Раздел 2	88	16		16	56	ТК2	ПК-3.4.3, ПК-3.4.У
Экзамен	36				36	<b>ОМ 1</b>	<b>ПК-3.4.3, ПК-3.4.У ПК-4.1.3, ПК-4.1.У</b>
<b>Итого за 5 семестр</b>	<b>216</b>	<b>34</b>		<b>34</b>	<b>148</b>		
Раздел 3	72	14		30	28	ТК3	ПК-3.4.3, ПК-3.4.У
Курсовая работа	36				36	<b>ОМкр</b>	ПК-4.1.У, ПК-4.1.В, ПК-3.4.У ПК-3.4.В
Экзамен	36				36	<b>ОМ 2</b>	<b>ПК-3.4.3, ПК-3.4.У ПК-4.1.У</b>
<b>Итого за 6 семестр</b>	<b>144</b>	<b>14</b>		<b>30</b>	<b>100</b>		
<b>ИТОГО</b>	<b>360</b>	<b>48</b>		<b>64</b>	<b>248</b>		

### 3.3. Содержание дисциплины

Раздел 1. Система управления человеческими ресурсами.

Тема 1.1. Сущность управления человеческими ресурсами

Понятие, цель и основные направления деятельности по управлению человеческими ресурсами. Основные принципы управления человеческими ресурсами.

Тема 1.2. Содержание системы управления человеческими ресурсами.

Кадровая политика предприятия. Понятие и структура системы управления персоналом. Служба управления персоналом.

Раздел 2. Технологии обеспечения организации человеческими ресурсами и развитие человеческих ресурсов.

Тема 2.1. Планирование, отбор и адаптация персонала

Сущность и содержание деятельности по планированию персонала. Основные схемы и этапы процесса отбора персонала. Понятие, цели и виды адаптации персонала.

Тема 2.2. Развитие персонала

Понятие и основные виды деловой карьеры. Планирование карьеры. Организация обучения персонала.

Раздел 3. Технологии мотивации персонала и оценки деятельности.

Тема 3.1. Мотивация трудовой деятельности персонала

Понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Факторы трудовой мотивации. Основные направления стимулирования трудовой деятельности персонала.

Тема 3.2. Оценка деятельности персонала и системы управления персоналом

Понятие, цели и условия оценки деятельности персонала. Оценка эффективности системы управления персоналом.

### 3.4. Тематический план практических занятий

1. Сущность управления человеческими ресурсами.

2. Содержание системы управления человеческими ресурсами.

3. Планирование, отбор и адаптация персонала.
4. Развитие персонала.
5. Мотивация трудовой деятельности персонала.
6. Оценка деятельности персонала и системы управления персоналом.

### **3.5. Тематический план лабораторных работ**

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом.

### **3.6. Курсовой проект /курсовая работа**

Тематика курсовых работ:

1. Роль и задачи управления персоналом в управлении организацией
2. Содержание деятельности по управлению персоналом
3. Кадровая политика предприятия
4. Стратегии управления персоналом организации
5. Система управления персоналом организации
6. Оценка эффективности системы управления персоналом
7. Кадровое планирование
8. Оперативное планирование работы с персоналом
9. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
10. Нормативно-методическое обеспечение управления персоналом
11. Документационное обеспечение управления персоналом
12. Маркетинг персонала
13. Методы отбора и приема персонала
14. Организация отбора и приема персонала
15. Управление адаптацией персонала
16. Организация труда персонала
17. Управление безопасностью труда персонала
18. Управление развитием персонала
19. Управление деловой карьерой персонала
20. Организация обучения персонала
21. Стимулирование трудовой деятельности персонала
22. Мотивация персонала
23. Профилактика конфликтов в организации
24. Управление конфликтами в организации
25. Психология управления персоналом
26. Этика деловых отношений
27. Методы управления персоналом
28. Организационная культура предприятия как фактор управления персоналом
29. Методы оценки деятельности персонала
30. Организация оценки деятельности персонала

## **4. Оценивание результатов обучения**

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

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности индикатора компетенции			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено		не зачтено	
ПК-3	ПК-3.4	знать:				
		содержание современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	Уровень знаний содержания современных технологий управления человеческими ресурсами и организаций, необходимых для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в объеме, соответствующем	Уровень знаний содержания современных технологий управления человеческими ресурсами и организаций, необходимых для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в объеме, соответствующем	Минимально допустимый уровень знаний содержания современных технологий управления человеческими ресурсами и организаций, необходимых для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеет место	Уровень знаний содержания современных технологий управления человеческими ресурсами и организаций, необходимых для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, ниже

			программе подготовки, без ошибок	программе подготовки, имеет место несколько негрубых ошибок	много негрубых ошибок	минимальных требований, имеют место грубые ошибки
		уметь:				
		применять современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	Продемонстрированы все основные умения применять современные технологии и управления человеческими ресурсами и организации, необходимы для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения применять современные технологии и управления человеческими ресурсами и организации, необходимы для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, с негрубым и недочетами	Продемонстрированы основные умения применять современные технологии и управления человеческими ресурсами и организации, необходимы для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеют место негрубые ошибки	Не продемонстрированы основные умения применять современные технологии и управления человеческими ресурсами и организации, необходимы для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеют место грубые ошибки



		<b>владеть:</b>				
		терминологией в области современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	Продемонстрированы навыки применения терминологии и в области современных технологий управления человеческими ресурсами и организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в полной мере	Продемонстрированы базовые навыки применения терминологии в области современных технологий управления человеческими ресурсами и организации, необходимы для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	Продемонстрированы минимальный набор навыков применения терминологии в области современных технологий управления человеческими ресурсами и организации, необходимы для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	Навыки применения терминологии в области современных технологий управления человеческими ресурсами и организации, необходимы для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, продемонстрированы
ПК-4	ПК-4.1	<b>знать:</b>				
ПК-4	ПК-4.1	содержание системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования	Уровень знаний содержания системы управления персоналом в целях идентифи	Уровень знаний содержания системы управления персоналом в целях идентифи	Минимально допустимый уровень знаний содержания системы управления	Уровень знаний содержания системы управления персоналом в целях идентифи

		<p>эффективных проектных управленческих решений</p>	<p>кации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок</p>	<p>кации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место не несколько негрубых ошибок</p>	<p>персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, имеет место много негрубых ошибок</p>	<p>кации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки</p>
		<p>уметь:</p>				
		<p>разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных</p>	<p>Не продемонстрированы основные умения разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных</p>

			решений, в полном объеме	управленческих решений, с негрубым и недочетами	управленческих решений, имеют место негрубые ошибки	ых управленческих решений, имеют место грубые ошибки
		владеть:				
		навыками создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений	Продемонстрированы навыки создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, в полной мере	Продемонстрированы базовые навыки создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений	Продемонстрированы минимальный набор навыков создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений	Навыки создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, не продемонстрированы

Оценочные материалы для проведения текущего контроля 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 разработчика.

## **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **5.1. Учебно-методическое обеспечение**

### 5.1.1. Основная литература

1. Шапиро, С. А., Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. А. Шапиро. — Москва : КноРус, 2023. — 347 с. — ISBN 978-5-406-11518-3. — URL: <https://book.ru/book/949358>. — Текст : электронный.

2. Управление человеческими ресурсами организации. : учебник / И. А. Иванова, В. Н. Пуляева, К. Х. Абдурахманов [и др.] ; под ред. Ю. Г. Одегова, М. В. Полевой, В. С. Половинко. — Москва : КноРус, 2023. — 583 с. — ISBN 978-5-406-11677-7. — URL: <https://book.ru/book/949839>. — Текст : электронный.

3. Пугачев, В. П., Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. : учебное пособие / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. — Москва : КноРус, 2022. — 207 с. — ISBN 978-5-406-09512-6. — URL: <https://book.ru/book/943168>. — Текст : электронный.

### 5.1.2. Дополнительная литература

1. Управление персоналом организации: учебник для вузов / под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА - М, 2009. - 638 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-002273-4.

2. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / Л. В. Карташова. - М. : ИНФРА - М, 2013. - 235 с. - (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002196-6.

3. Гущина, Е. Г., Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Е. Г. Гущина, И. А. Морозова, О. С. Пескова, ; под ред. Л. С. Шаховской. — Москва : КноРус, 2021. — 147 с. — ISBN 978-5-406-02240-5. — URL: <https://book.ru/book/941476>. — Текст : электронный.

## 5.2. Информационное обеспечение

### 5.2.1. 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>

### 5.2.2. Профессиональные базы данных / Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	<i>Официальный интернет-портал правовой информации</i>	<a href="http://pravo.gov.ru">http://pravo.gov.ru</a>	<a href="http://pravo.gov.ru">http://pravo.gov.ru</a>
2	<i>Справочно-правовая система по законодательству РФ</i>	<a href="http://garant.ru">http://garant.ru</a>	<a href="http://garant.ru">http://garant.ru</a>

3	Научная электронная библиотека	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>
4	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>
5	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>
6	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>
7	Образовательный портал	<a href="http://www.uceba.com">http://www.uceba.com</a>	<a href="http://www.uceba.com">http://www.uceba.com</a>
8	Справочная правовая система «Консультант Плюс»	<a href="http://consultant.ru">http://consultant.ru</a>	<a href="http://consultant.ru">http://consultant.ru</a>

### 5.2.3. 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

## 6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование вида учебной работы	Наименование учебной аудитории, специализированной лаборатории	Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения
----------------------------------	----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), демонстрационное оборудование, учебно-наглядные пособия
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран) и др.
Самостоятельная работа	Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600а	Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение
	Читальный зал библиотеки	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, экран, мультимедийный проектор, программное обеспечение
	Учебная аудитория для выполнения курсовой работы Д-708	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, программное обеспечение

## 7. 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.

## **8. 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 эстетической картины мира;

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- 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.

**Вносимые изменения и утверждения на новый учебный год**

№ п/п	№ раздела внесения изменений	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» Зав. каф. реализующей дисциплину	«Согласовано» председатель УМК института (факультета), в состав которого входит выпускающая
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

*Приложение к рабочей  
программе дисциплины*



**КГУ**

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

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
по дисциплине**

**Б1.В.04 Управление человеческими ресурсами**

---

г. Казань, 2023

Оценочные материалы по дисциплине, предназначены для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций.

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

### 1. Технологическая карта

#### Семестр 5

Наименование раздела	Формы и вид контроля	Рейтинговые показатели							
		I текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК1	II текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК2	III текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК3	Итого	Промежуточная аттестация
<b>Раздел 1. « Система управления человеческими ресурсами »</b>	<b>ТК1</b>	<b>30</b>	<b>0-20</b>					<b>30-50</b>	<b>30-50</b>
Тест или письменный опрос		5							
Практическое задание		25							
<b>Раздел 2. «Технологии обеспечения организации человеческими ресурсами и развитие человеческих ресурсов»</b>	<b>ТК2</b>			<b>25</b>	<b>0-25</b>			<b>25-50</b>	<b>25-50</b>
Тест или письменный опрос				5					
Практическое задание				20					
<b>Промежуточная аттестация (зачет, экзамен, КП, КР)</b>	<b>ОМ</b>								<b>0-45</b>
Задание промежуточной аттестации									0-15
В письменной форме по билетам									0-30

#### Семестр 6

Наименование раздела	Формы и вид контроля	Рейтинговые показатели
----------------------	----------------------	------------------------

		I текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК1	II текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК2	III текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК3	Итого	Промежуточная аттестация
<b>Раздел 3. «Технологии мотивации персонала и оценки деятельности»</b>	<b>ТК3</b>					<b>55</b>	<b>0-45</b>	<b>55-100</b>	<b>55-100</b>
Тест или письменный опрос						5			
Практическое задание						50			
<b>Промежуточная аттестация (зачет, экзамен, КП, КР)</b>	<b>ОМ</b>								<b>0-45</b>
Задание промежуточной аттестации									0-15
В письменной форме по билетам									0-30
<b>Промежуточная аттестация (зачет, экзамен, КП, КР)</b>	<b>ОМ кр</b>								<b>55-100</b>

## 2. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности индикатора компетенции			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
ПК-3	ПК-3.4	<p>знать:</p> <p>содержание современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения</p>	Уровень знаний содержания современных технологий управления	Уровень знаний содержания современных технологий управления	Минимально допустимый уровень знаний содержания современных технологий	Уровень знаний содержания современных технологий управления

		внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	человеческими ресурсами и организациями, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	человеческими ресурсами и организациями, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место несколько негрубых ошибок	ий управления человеческими ресурсами и организации, необходимы для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеет место много негрубых ошибок	человеческими ресурсами и организациями, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
		уметь:				
		применять современные технологии управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие	Продемонстрированы все основные умения применять современные технологии и управления человеческими ресурсами и организациями,	Продемонстрированы все основные умения применять современные технологии и управления человеческими ресурсами и	Продемонстрированы основные умения применять современные технологии и управления человеческими ресурсами и	Не продемонстрированы основные умения применять современные технологии и управления человеческими ресурсами

		организации	необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации и проектов, направленных на развитие организации, в полном объеме	организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, с неглубоким и недочетами	организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеют место неглубокие ошибки	и организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, имеют место грубые ошибки
		владеть:				
		терминологией в области современных технологий управления человеческими ресурсами организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	Продемонстрированы навыки применения терминологии и в области современных технологий управления человеческими ресурсами и организации, необходимыми для расширения внешних связей и	Продемонстрированы базовые навыки применения терминологии в области современных технологий управления человеческими ресурсами и организации, необходимыми для расширения внешних	Продемонстрирован минимальный набор навыков применения терминологии и в области современных технологий управления человеческими ресурсами и организации, необходимыми для расширения	Навыки применения терминологии в области современных технологий управления человеческими ресурсами и организации, необходимыми для расширения внешних связей и обмена

			обмена опытом реализации и проектов, направленных на развитие организации, в полной мере	связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	ия внешних связей и обмена опытом реализации проектов, направленных на развитие организации	опытом реализации проектов, направленных на развитие организации, не продемонстрированы
ПК-4	ПК-4.1	знать:				
		содержание системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений	Уровень знаний содержания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний содержания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место не несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний содержания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний содержания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
уметь:						



		<p>разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, в полном объеме</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, с негрубыми и недочетами</p>	<p>Продемонстрированы основные умения разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, имеют место негрубые ошибки</p>	<p>Не продемонстрированы основные умения разрабатывать систему управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений, имеют место грубые ошибки</p>
		<p>владеть:</p>				
		<p>навыками создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных проектных управленческих решений</p>	<p>Продемонстрированы навыки создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для</p>	<p>Продемонстрированы минимальный набор навыков создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа</p>	<p>Навыки создания системы управления персоналом в целях идентификации, сбора и анализа информации для формирования эффективных</p>

			ания эффективных проектных управленческих решений, в полной мере	формирования эффективных проектных управленческих решений	информации для формирования эффективных проектных управленческих решений	проектных управленческих решений, не продемонстрированы
--	--	--	------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Оценка **«отлично»** выставляется за выполнение *практических заданий в семестре; тестовых заданий; глубокое понимание системы и технологий управления человеческими ресурсами, полные и содержательные ответы на вопросы билета;*

Оценка **«хорошо»** выставляется за выполнение *практических заданий в семестре; тестовых заданий; понимание системы и технологий управления человеческими ресурсами, ответы на вопросы билета;*

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется за выполнение *практических заданий в семестре и тестовых заданий;*

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется за слабое и неполное выполнение *практических заданий в семестре и тестовых заданий;*

### 3. 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	Описание оценочного средства
Практическое задание (ПЗ)	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задание направлено на оценивание компетенций по дисциплине, содержит четкую инструкцию по выполнению или алгоритм действий	Комплект задач и заданий
Тест (Тест)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Курсовой проект (КП), 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	Темы проектов (работ)

	сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**4. Перечень контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

*Пример задания*

**Для текущего контроля ТК1:**

Проверяемая компетенция: ПК-4 – Способен формировать потенциальные решения на основе разработанных для них целевых показателей, с целью реализации эффективной проектной деятельности организации, ПК-4.1 – Участвует в идентификации, сборе и анализе информации для формирования эффективных проектных управленческих решений.

Тест

<i>Вопрос</i>	<i>Варианты ответа</i>
<i>Не является компонентом понятия «человеческий ресурс»</i>	<i>трудовая функция</i>
	<i>социальные отношения</i>
	<i>активизирующая деятельность</i>
	<i>состояние работника</i>
<i>Создание творческой атмосферы в труде работников следует отнести к следующему методу управления персоналом</i>	<i>организационному</i>
	<i>экономическому</i>
	<i>социально-психологическому</i>
	<i>административному</i>
<i>Не является одним из видов деятельности по управлению человеческими ресурсами</i>	<i>маркетинг персонала</i>
	<i>адаптация персонала</i>
	<i>сегментация персонала</i>
	<i>мотивация персонала</i>

Вопросы к комплексному заданию *TK1*

1. Раскройте понятие персонала организации как объекта управления.
2. Раскройте содержание основных типов кадровой политики..
3. Раскройте сущность теории человеческого капитала.

Типовое задание:

Для выбранной Вами организации разработать конкретные методы управления персоналом.

**Для текущего контроля ТК2:**

Проверяемая компетенция: ПК-3 – Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления 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.

### Тест

<i>Вопрос</i>	<i>Варианты ответа</i>
<i>В виды деятельности маркетинга персонала входит</i>	<i>формирование параметров оценки деятельности персонала</i>
	<i>формирование требований к персоналу</i>
	<i>формирование плана продвижения персонала</i>
	<i>формирование программы стимулирования труда персонала</i>
<i>К группам параметров, определяющих общие требования к персоналу, не относятся</i>	<i>свойства</i>
	<i>явления</i>
	<i>мотивационные установки</i>
	<i>способности</i>
<i>В подсистему развития персонала не входит</i>	<i>переподготовка персонала</i>
	<i>повышение квалификации персонала</i>
	<i>планирование карьеры персонала</i>
	<i>маркетинг персонала</i>

### Вопросы к комплексному заданию ТК2

1. Раскройте сущность кадрового планирования.
2. Укажите основные составляющие маркетинга персонала.
3. Раскройте содержание этапов адаптации персонала.

Типовое задание:

Разработать требования к любой вакансии, существующей в выбранной Вами организации.

### Для текущего контроля ТК3:

Проверяемая компетенция: ПК-3 – Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления 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.

### Тест

<i>Вопрос</i>	<i>Варианты ответа</i>
<i>К направлениям стимулирования трудовой деятельности относится</i>	<i>профессиональное стимулирование</i>
	<i>моральное стимулирование</i>
	<i>корпоративное стимулирование</i>
	<i>целенаправленное стимулирование</i>
<i>Не входит в условия организации оценки деятельности персонала</i>	<i>принятие комиссией решения по оценке сотрудника и формирование предложений по изменению его статуса</i>
	<i>разработка программы проведения оценки</i>
	<i>установление стандартов результативности труда и показателей его оценки</i>
	<i>формирование оценочной комиссии</i>
<i>Оценка деятельности персонала преследует одну из следующих целей</i>	<i>определение перспективы использования потенциальных способностей работника</i>
	<i>определение оценочной комиссии работника</i>

	<i>определение дополнительной ответственности работника</i>
	<i>определение компонентов организационной культуры работника</i>

### Вопросы к комплексному заданию ТКЗ

1. Раскройте содержание основных направлений стимулирования трудовой деятельности персонала.
2. Раскройте основные показатели оценки деятельности персонала.
3. Укажите основные методы оценки деятельности персонала.

Типовое задание:

Разработать для выбранной Вами компании (или для конкретного ее подразделения) мероприятия по стимулированию трудовой деятельности персонала.

### **Для промежуточной аттестации:**

(примеры вопросов к экзамену)

1. Понятие и структура персонала организации.
2. Понятие человеческих ресурсов и основные принципы управления человеческими ресурсами.
3. Теория человеческого капитала.
4. Понятие и структура системы управления персоналом.
5. Сущность, содержание деятельности и уровни кадрового планирования.
6. Основные схемы и этапы процесса отбора персонала.
7. Организация обучения персонала.
8. Понятие мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
9. Показатели оценки деятельности персонала.
10. Методы оценки деятельности персонала.

### **Для промежуточной аттестации:**

(темы курсовых работ)

1. Роль и задачи управления персоналом в управлении организацией
2. Содержание деятельности по управлению персоналом
3. Кадровая политика предприятия
4. Стратегии управления персоналом организации
5. Система управления персоналом организации
6. Оценка эффективности системы управления персоналом
7. Кадровое планирование
8. Оперативное планирование работы с персоналом
9. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
10. Нормативно-методическое обеспечение управления персоналом
11. Документационное обеспечение управления персоналом
12. Маркетинг персонала
13. Методы отбора и приема персонала
14. Организация отбора и приема персонала
15. Управление адаптацией персонала
16. Организация труда персонала

17. Управление безопасностью труда персонала
18. Управление развитием персонала
19. Управление деловой карьерой персонала
20. Организация обучения персонала
21. Стимулирование трудовой деятельности персонала
22. Мотивация персонала
23. Профилактика конфликтов в организации
24. Управление конфликтами в организации
25. Психология управления персоналом
26. Этика деловых отношений
27. Методы управления персоналом
28. Организационная культура предприятия как фактор управления персоналом
29. Методы оценки деятельности персонала
30. Организация оценки деятельности персонала

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».

Курсовая работа выполняется в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на кафедре.

Защита курсовой работы оценивается отдельной, самостоятельной от экзамена оценкой.