

АКТУАЛИЗИРОВАНО
Решением Ученого совета ИЦТЭ КГЭУ
Протокол №7 от 19.03.2024



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

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЦТЭ

_____ Ю.В. Торкунова

«22» июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровая политика

(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)

Направление подго-
товки

38.03.01 Экономика

Направленности
(профили)

Экономика и организация производства

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2021

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика», утвержденного Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 954.

Программу разработал(и):

доцент, к.э.н. _____ Хусаинова Е.А.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика ЭОП, протокол №14 от 07.06.2021 г. Заведующий кафедрой Ахметова И.Г.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры протокол № 14 от 07.06.2021 г.

Зав. кафедрой ЭОП Ахметова И.Г.

Программа одобрена на заседании учебно-методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 10 от 22.06.2021 г.

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

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики протокол № 11 от 22.06.2021

Согласовано:

Руководитель ОПОП Ахметова И.Г.

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Кадровая политика» является формирование системного представления о формировании и реализации кадровой политики организации, в том числе на государственном и муниципальном уровнях, с использованием современных технологий управления

Задачами дисциплины являются:

- сформировать систему знаний о теоретических основах реализации кадровой политики организации в различных аспектах;
- дать представление о месте и роли кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, как в России, так и за рубежом;
- познакомить с современными направлениями реализации кадровой политики новейшими технологиями, используемыми в мировой практике;
- сформировать первичные навыки практической работы по реализации кадровой политики организации.

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, владеть)
Профессиональные компетенции (ПК)		
ПК-1 Способен собирать и обобщать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	ПК-1.1 Определяет источники исходных данных для составления перспективных планов, планирования производства, расчета экономических показателей и оценки экономической эффективности проектов	<i>Знать:</i> - нормативно-правовые аспекты реализации кадровой политики (З ₁); <i>Уметь:</i> - разрабатывать кадровые решения, учитывающие правовую и нормативную базу (У ₁); <i>Владеть</i> - способностью осуществлять верификацию и структуризацию кадровой информации, получаемой из разных источников (В ₁).

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровая политика» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» направленностей (профилей) Экономика предприятий и организаций.

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
ПК-1	Рынок труда	Планирование на предприятии

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: сущность и основные характеристики рынка труда; государственную систему управления трудовыми ресурсами; процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения; потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда;

Владеть: навыками работы с внешними организациями.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (ЗЕ), всего 108 часов, из которых 45 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа 16 час., занятия семинарского типа (лабораторные работы) 24 час., групповые и индивидуальные консультации 2 час., прием экзамена (КПА), экзамен - 35 час., самостоятельная работа обучающегося 28 час.

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Семестр 3
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		45
Лекции (Лек)		16
Практические (семинарские) занятия (Пр)		24
Групповые консультации		2
Индивидуальные консультации		2
Сдача экзамена / зачета с оценкой (КПА)		1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС), в том числе:		22
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>экзамена</i>		35
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (Э – экзамен)		Э

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	Лабораторные работы	Групповые консультации	Самостоятельная работа студента, в т.ч.	Контроль самостоятельной работы (КСР)	Подготовка к промежуточной аттестации	Сдача зачета / экзамена						
Раздел 1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы															
1. Понятие и принципы кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.	6	4	4			4				12	ПК- 1.1-31, У1,В1	Л1.2, Л1.1, Л2.1	тест		10
Раздел 2. Кадровое планирование в организации															
2. Принципы планирования в деятельности организации. Методы кадрового планирования.	6	4	6			4				14	ПК- 1.1-31, У1,В1	Л1.2, Л1.1, Л2.1,	тест		10
Раздел 3. Стратегическое управление персоналом организации															
3. Кадровая политика на разных уровнях управления организацией.	6	2	6			6				16	ПК- 1.1-31, У1,В1	Л1.2, Л1.1, , Л2.1	Тест, эссе		20
Раздел 4. Маркетинг персонала															
4. SMART-технология постановки целей в кадровом менеджменте. Активная кадровая политика	6	4	4			6				9	ПК- 1.1-31, У1,В1	Л1.2, Л1.1, , Л2.1,	кейс Тест		10
Раздел 5. Кадровый контроль и контроллинг															
5. Кадровый контроллинг. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.	6	2	4		2	2	2			14	ПК- 1.1-31, У1,В1	Л1.2, Л1.1,	Кейс Тест		10
Промежуточная аттестация в форме экзамена	3							35	1	36	ПК- 1.1-31, У1,В1	Л1.1, Л1.2, Л2.1	Экзаменационные билеты	Э	40
ИТОГО		16	24		2	22	2	35	1	108				Э	100

3.3. Тематический план лекционных занятий

Номер раздела дисциплины	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Понятие и принципы кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.	4
2	Принципы планирования в деятельности организации. Методы кадрового планирования.	4
3	Кадровая политика на разных уровнях управления организацией	2
4	SMART-технология постановки целей в кадровом менеджменте. Активная кадровая политика	4
5	Кадровый контроллинг. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.	2
Всего		16

3.4. Тематический план практических занятий

Номер раздела дисциплины	Темы практических занятий	Трудоемкость, час.
1	Активная кадровая политика. Алгоритм разработки кадровой политики организации	4
2	Статистическая сводка и группировка	6
3	Внешние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала.	6
4	Критерии эффективности и результативности кадровой политики	4
5	Превентивная кадровая политики.	4
Всего		24

3.6. Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Вид СРС	Содержание СРС	Трудоемкость, час.
1	Меры по сдерживанию массового высвобождения работников. Высвобождение в случае ликвидации убыточных предприятий.	Подготовка к тестированию	4
2	Федеральные и региональные программы содействия занятости населения России: порядок разработки и механизм реализации.	Подготовка к тестированию	4
3	Пути преодоления негативных последствий безработицы. Социально-экономические проблемы занятости и безработи-	Подготовка эссе	6

	цы в условиях глобализации экономики.		
4	Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи в области рынка труда и занятости населения. Отражение проблем рынка труда и занятости населения в международных соглашениях, принятых в рамках МОТ.	Кейс	6
5	Меры по сдерживанию массо-	Кейс	2
Всего			22

4. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий используются традиционные образовательные технологии – лекции в сочетании с лабораторными работами, самостоятельное изучение определённых разделов.

В процессе обучения используются дистанционные образовательные технологии и- электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>, направленные на обеспечение развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений.

В образовательном процессе используется:

- дистанционный курс (ДК), размещенный на площадке LMSMoodle, URL:

5. Оценивание результатов обучения

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

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, включает: защиты лабораторных работ; проведение компьютерного тестирования.

Итоговой оценкой результатов освоения дисциплины является оценка, выставленная во время промежуточной аттестации обучающегося экзамена с учетом результатов текущего контроля успеваемости. На экзамен выносятся теоретические и практические задания, проработанные в течение семестра на учебных занятиях и в процессе самостоятельной работы обучающихся. Экзаменационные билеты содержат два теоретических заданий и одно заданий практического характера.

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

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	<i>Уровень знаний ниже минимальных требований,</i>	<i>Минимально допустимый уровень знаний, имеет</i>	<i>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе,</i>	<i>Уровень знаний в объеме, соответствующем прог-</i>

	<i>имеют место грубые ошибки</i>	<i>место много негрубых ошибок</i>	<i>имеет место несколько негрубых ошибок</i>	<i>рамме подготовки, без ошибок</i>
Наличие умений	<i>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки</i>	<i>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме</i>	<i>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами</i>	<i>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</i>
Наличие навыков (владение опытом)	<i>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки</i>	<i>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</i>	<i>Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</i>	<i>Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</i>
Характеристика сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции)	<i>Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач</i>	<i>Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач</i>	<i>Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач</i>	<i>Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач</i>
Уровень сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Уровень сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции)			
		Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
		Шкала оценивания			
		отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
		зачтено			не зачтено
ПК-1	знать:				

	- нормативно-правовые аспекты реализации кадровой политики (З ₁);	Знает нормативно-правовые аспекты реализации кадровой политики, необходимых для решения поставленных экономических задач, не допускает ошибок	Знает нормативно-правовые аспекты реализации кадровой политики, необходимых для решения поставленных экономических задач, может допускать несколько негрубых ошибок	Плохо знает нормативно-правовые аспекты реализации кадровой политики, необходимых для решения поставленных экономических задач, допускает много негрубых ошибок	Не знает нормативно-правовые аспекты реализации кадровой политики, необходимых для решения поставленных экономических задач, уровень знаний ниже минимальных требований.
Уметь:					
	- разрабатывать кадровые решения, учитывая правовую и нормативную базу (У ₁);	Демонстрирует умение разрабатывать кадровые решения, учитывая правовую и нормативную базу, не допускает ошибок	Демонстрирует умение разрабатывать кадровые решения, учитывая правовую и нормативную базу, допускает при этом ряд небольших ошибок	В целом демонстрирует умение разрабатывать кадровые решения, учитывая правовую и нормативную базу, допускает много мелких ошибок	Не сформировано умение разрабатывать кадровые решения, учитывая правовую и нормативную базу, допускает грубые ошибки
владеть:					
	- способностью осуществлять верификацию и структуризацию кадровой информации, получаемой из разных источников (В ₁).	Свободно владеет – способностью осуществлять верификацию и структуризацию кадровой информации, получаемой из разных источников, без ошибок.	Владеет – способностью осуществлять верификацию и структуризацию кадровой информации, получаемой из разных источников, допущен ряд ошибок	Демонстрирует способностью осуществлять верификацию и структуризацию кадровой информации, получаемой из разных источников, допускает много мелких ошибок	Не владеет – способностью осуществлять верификацию и структуризацию кадровой информации, получаемой из разных источников, допускает грубые ошибки

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-разработчика 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	Валишин Е.Н., Иванова И.А., Пуляева В.Н.	Основы кадровой политики и кадрового планирования	Учебное пособие	М.: Русайнс	2023	https://book.ru/books/946797	
2	Литвинюк А.А., Бекмурзиева Х.М. и др.	Кадровая политика и стратегии управления персоналом	Учебник	М.: КноРус	2022	https://book.ru/books/943862	

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	Ильченко С.В., Саяпина Т.С., Тырина Т.Г., Останкова Н.В.	Кадровая политика организации в условиях модернизации экономики: инструменты реализации	монография	М.: Русайнс	2022	https://book.ru/books/943357	

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	https://rosstat.gov.ru/
3	Международный валютный фонд	https://www.imf.org/external/russian/index.htm
3	Евростат	https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-

		european-statistics_en
4	<i>Энциклопедии, словари, справочники</i>	http://www.rubricon.com
5	<i>Портал «Открытое образование»</i>	http://npoed.ru
6	<i>Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан</i>	https://tatstat.gks.ru/
7	<i>Федеральная статистическая система США</i>	https://ru.qaz.wiki/wiki/Federal_Statistical_System_of_the_United_States
8	<i>Основы статистики</i>	https://lms.kgeu.ru/course/view.php?id=2329

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	<i>Официальный сайт Правительства Российской Федерации</i>	http://government.ru/	http://www.mathnet.ru
2	<i>Общероссийский математический портал</i>	http://www.mathnet.ru	http://www.mathnet.ru
3	<i>Официальный сайт Министерства энергетики Российской Федерации</i>	https://minenergo.gov.ru/opeadata	https://minenergo.gov.ru/opeadata
4	<i>Министерство экономического развития РФ</i>	https://economy.gov.ru/	https://economy.gov.ru/
5	<i>Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации</i>	http://www.minfin.ru	http://www.minfin.ru

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
1	<i>Научная электронная библиотека</i>	http://elibrary.ru	http://elibrary.ru
2	<i>Российская государственная библиотека</i>	http://www.rsl.ru	http://www.rsl.ru
3	<i>Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH</i>	http://www.zbmath.org	http://www.zbmath.org
4	<i>Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink</i>	http://link.springer.com	http://link.springer.com
5	<i>Образовательный портал</i>	http://www.uceba.com	http://www.uceba.com

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Способ распространения (лицензионное/свободно)	Реквизиты подтверждающих документов
1	Windows 7 Профессиональная (Starter)	Пользовательская операционная система	ЗАО «СофтЛайнТрейд» №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. Право. Бессрочно
2	Office Professional Plus 2007 Windows32 Russian DiskKit MVL CD	Пакет программных продуктов содержащий в себе необходимые офисные программы	ЗАО «СофтЛайнТрейд» №225/10 от 28.01.2010 Неискл. Право. Бессрочно
3	Браузер Chrome	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. Право. Бессрочно
4	LMS Moodle	ПО для эффективного онлайн- взаимодействия преподавателя и студента	Свободная лицензия Неискл. Право. Бессрочно

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Описание	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	доска аудиторная, компьютер в комплекте с монитором, проектор, экран
		Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	интерактивная доска, проектор, процессор, доска аудиторная
2	Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	моноблок (15 шт.), проектор, экран
		Компьютерный класс с выходом в Интернет	доска аудиторная, компьютер в комплекте с монитором (15 шт.), проектор, экран
4	Самостоятельная работа обучающегося	Компьютерный класс с выходом в Интернет	1. Windows 7 Профессиональная (Pro): договор №2011.25486 от 28.11.2011, лицензиар – ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии – неискл. Право, срок действия лицензии – бессрочно. 2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар – ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии – неискл. Право, срок действия лицензии – бессрочно 3. Браузер Chrome, LMS Moodle. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл. Право, срок действия лицензии – бессрочно. ПО в свободном доступе: Visual Studio 2019 Community, IntelliJ IDEA Community Edition 2019, Python 3.7, PyCharm Community, Sublime Text 3, Denwer, Microsoft SQL Server Tools 18, MySQL WorkBench 8.0 CE, Android Studio, 1С:Предприятие Учебная версия, Arduino, Cisco Packet Tracer, Aris Express, ГИС Zulu 8.0 Инженерные расчеты, Oracle VM Virtual Box. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл. Право, срок действия лицензии – бессрочно.
		Читальный зал библиотеки	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, мультимедийный проектор, экран, программное обеспечение

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

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

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

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

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

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

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

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

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

- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

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

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

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

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);

- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);

- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок лично-

сти, 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 очно-заочной форме обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Семестр 8
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		45
Лекции (Лек)		16
Практические (семинарские) занятия (Пр)		24
КСР		4
Сдача экзамена / зачета с оценкой (КПА)		1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС), в том числе:		55
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>экзамена</i>		8
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (Э – экзамен)		Э



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

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Б1.В.ДЭ.01.02.02 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)

Направление подготов-
ки

38.03.01 Экономика

(Код и наименование направления подготовки)

Направленность(и) Экономика предприятий и организаций

(профиль(и))

Квалификация

Бакалавр

(Бакалавр / Магистр)

Оценочные материалы по дисциплине "Кадровая политика" - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие дескрипторам достижения компетенций: ПК-1.

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: индивидуальный опрос (устный, письменный), защиты письменных домашних заданий, проведение тестирования (письменное), контроль самостоятельной работы обучающихся (в письменной форме), др.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за (4 курс, 7 семестр). Форма промежуточной аттестации *зачет*.

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

1. Технологическая карта

Семестр 7

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	Меры по сдерживанию массового высвобождения работников. Высвобождение в случае ликвидации убыточных предприятий.	Тест	ПК-1	0-3	3-5	5-7	7-10	
2	Федеральные и региональные программы содействия занятости населения России: порядок разработки и механизм реализации.	тест	ПК-1	0-3	3-5	5-7	7-10	
3	Пути преодоления негативных последствий безработицы. Социально-экономические проблемы за-	эссе	ПК-1	0-13	13-15	15-17	17-20	

	нятости и безработицы в условиях глобализации экономики.						
4	Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи в области рынка труда и занятости населения. Отражение проблем рынка труда и занятости населения в международных соглашениях, принятых в рамках МОТ.	кейс	ПК-1	0-3	3-5	5-7	7-10
5	Меры по сдерживанию массового высвобождения работников. Высвобождение в случае ликвидации убыточных предприятий.	кейс	ПК-1	0-3	3-5	5-7	7-10
Итого баллов				0-18	18-30	30-42	42-60

Промежуточная аттестация							
	Подготовка к зачету	<i>Задания к экзамену</i>	ПК-1	менее 25	25-29	30-34	35-40
Итого баллов				менее 55	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

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

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Эссе (Сбс)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/ разделам дисциплины, представленные в привязке к компетенциям, предусмотренным РПД

Тест (Тест)	тест с вопросами различной сложности	Комплект тестовых заданий
Кейс	Решение кейсов различной сложности	Комплект кейсов

3. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Эссе
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Темы для беседы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кто может выступать субъектом оценки работников организации? 2. Раскройте содержание принципов информированности и компетентности при выборе субъектов оценки. 3. От чего (каких факторов) зависит объективность и достоверность результатов оценивания? 4. Что такое «оценки-результаты»? Для кого они предназначаются? 5. Какова роль HR-подразделения, линейных менеджеров и высшего руководства в оценивании персонала вашей организации?
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>При оценке выполненной контрольной работы учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Знание материала</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 6 баллов; содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 3 баллов; не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов; 2. <i>Последовательность изложения</i> <ul style="list-style-type: none"> содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 6 баллов; последовательность изложения материала недостаточно продумана – 3 баллов; путаница в изложении материала – 0 баллов; 3. <i>Применение конкретных примеров</i> <ul style="list-style-type: none"> показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 6 баллов; приведение примеров вызывает затруднение – 3 баллов; неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов; 4. <i>Уровень теоретического анализа</i> <ul style="list-style-type: none"> показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 7 баллов; обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 4 балл; полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов <p>Максимальное количество баллов – 25</p>
Наименование оценочного средства	Тестирование

Представление и содержание оценочных материалов	<p>1. Основные типы кадровой политики:</p> <p>а) превентивная; б) закрытая; в) пассивная; г) реактивная; д)открытая; е) активная</p> <p>2. Основные виды кадровой политики:</p> <p>а) превентивная; б) закрытая; в) пассивная; г) реактивная; д)открытая; е) активная</p>
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>При оценке выполненной контрольной работы учитываются следующие критерии:</p> <p><i>1. Знание материала</i></p> <p><input type="checkbox"/> содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 6 баллов; содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 3 баллов; не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов;</p> <p><i>2. Последовательность изложения</i></p> <p>содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 6 баллов; последовательность изложения материала недостаточно продумана – 3 баллов; путаница в изложении материала – 0 баллов;</p> <p><i>3. Применение конкретных примеров</i></p> <p>показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 6 баллов; приведение примеров вызывает затруднение – 3 баллов; неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов;</p> <p><i>4. Уровень теоретического анализа</i></p> <p>показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 7 баллов; обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 4 балл; полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов – 25</p>
Наименование оценочного средства	Кейс

<p>Представление и со- держание оценоч- ных материалов</p>	<p>Потребности организации в сотрудниках меняются с течением времени под воздействием ряда внешних и внутренних для организации факторов. Подобные изменения не всегда означают увеличение или сохранение спроса на рабочую силу на постоянном уровне. Внедрение новых технологий, прекращение выпуска определенных видов продукции, падение спроса на оказываемые организацией услуги могут привести к сокращению спроса как на отдельные категории работников, так и на рабочую силу в целом. В 1993 году компанией «Отис Элевейтор» и Правительством Москвы было создано совместное предприятие МОС ОТИС, основным видом деятельности которого является обслуживание лифтов и эскалаторов. В момент создания в компании работало 2500 человек, в конце 1998 года - 1200. При этом число обслуживаемых лифтов практически не изменилось. Руководство компании произвело серьезную реорганизацию на основе внедрения современных методов технического обслуживания, что позволило значительно повысить производительность и обеспечить прибыльность операций в крайне неблагоприятных экономических условиях.</p> <p>Важнейший элемент эффективной кампании по оптимизации численности персонала - определение реальной потребности в рабочей силе и подготовка прогноза изменения этой потребности. После этого необходимо произвести детальное сопоставление потребности и наличия рабочей силы, определив несоответствие между ними как с точки зрения количества работников (наиболее простая задача), так и с точки зрения их квалификационных характеристик. Выявленное несоответствие ложится в основу плана оптимизации численности.</p> <p>Прежде, чем приступать к массовым увольнениям сотрудников, в чьем труде организация больше не нуждается, руководство должно попробовать использовать другие, менее болезненные средства сокращения численности. Прекращение приема на работу. Вместо приема на работу новых сотрудников освобождающиеся в силу естественной текучести кадров рабочие места заполняются работниками организации, чьи должности подлежат сокращению. Организации могут направлять своих сотрудников и на длительное обучение с отрывом от производства (например, в институты или бизнес-школы) с тем, чтобы получить высококвалифицированных специалистов через несколько лет, когда спрос на рабочую силу возрастет.</p> <p>Перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю позволяет избежать увольнений и сохранить приобретенную работниками организации квалификацию при одновременном сокращении издержек на рабочую силу. Эти методы так же, как предоставление неоплачиваемых отпусков, широко используются в отраслях с сезонными колебаниями спроса - туризме, на транспорте, сельском хозяйстве. При переводе сотрудников на сокращенное рабочее время и предоставлении неоплачиваемого отпуска руководству следует уделить особое внимание соблюдению требований трудового законодательства, чтобы избежать неприятных последствий в виде судебных разбирательств и финансовых санкций. Кроме того, следует четко представлять, когда вновь ожидается появление потребности в дополнительной рабочей силе, поскольку сокращенное рабочее время оказывает деморализующее влияние как, на самих "пострадавших", так и на всю организацию, и не может быть использовано в качестве долгосрочного средства оптимизации численности.</p> <p>Если же приведенные выше меры не позволяют добиться требуемого сокращения численности, организация вынуждена разработать программу увольнений.</p> <p>Задание:</p> <p>Требуется предложить данную программу увольнений. При разработке и реализации этой программы сотрудникам отдела человеческих ресурсов необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) обеспечить соблюдение трудового законодательства. В случае несоблюдения законодательства организация может понести значительные финансовые издержки, а ее репутации будет нанесен существенный ущерб; б) выработать четкие и максимально объективные критерии отбора сотрудников, подлежащих сокращению. в) организовать коммуникационную кампанию с целью предоставления сотрудникам наиболее полной информации о причинах увольнений, критериях отбора, компенсации увольняемым сотрудникам, перспективах их возвращения в организацию. При этом необходимо проявить максимальную честность и открытость в сочетании с уважением и тактом в отношении сокращаемых сотрудников. Непосредственное участие в информационной кампании высших руководителей организации через встречи с сотрудниками, обращения к ним, записанные на видео или опубликованные во внутренней газете компании, придает ей значимость и заметно повышает ее результативность; г) оказать увольняемым сотрудникам помощь в виде материальной компенсации и содействия в трудоустройстве. Конкретные размеры помощи определяются требованиями законодательства, финансовым состоянием компании, традициями. Важно, чтобы сотрудники (как увольняемые, так и остающиеся) поняли, что организация ценит свой персонал и в меру своих возможностей заботится о нем даже в момент сокращения численности;
--	--

Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>При оценке выполненной контрольной работы учитываются следующие критерии:</p> <p><i>1. Знание материала</i></p> <p><input type="checkbox"/> содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 6 баллов;</p> <p>содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 3 баллов;</p> <p>не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов;</p> <p><i>2. Последовательность изложения</i></p> <p>содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 6 баллов;</p> <p>последовательность изложения материала недостаточно продумана – 3 баллов;</p> <p>путаница в изложении материала – 0 баллов;</p> <p><i>3. Применение конкретных примеров</i></p> <p>показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 6 баллов;</p> <p>приведение примеров вызывает затруднение – 3 баллов;</p> <p>неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов;</p> <p><i>4. Уровень теоретического анализа</i></p> <p>показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 7 баллов;</p> <p>обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 4 балл;</p> <p>полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов – 25</p>
---	--

4. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Экзамен
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Оценочные материалы, вынесенные на экзамен, состоят экзаменационных билетов с заданиями практического характера для проверки практических умений.</p> <p><i>Всего 25 экзаменационных билетов, содержащих по три задания.</i></p> <p>Примеры экзаменационных билетов:</p> <p>Билет 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь кадровой политики, кадровой стратегии и управление персоналом. 2. Оценка эффективности расходов на персонал 3. Решить задачу. Назовите приоритетные направления кадровой политики в сфере управления энергетическим предприятием.

<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>Максимальное количество баллов за устный ответ – 10</p> <p>При выставлении баллов за ответы на задания в билете учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Владение методами и технологиями, запланированными в рабочей программе дисциплины 2. Владение специальными терминами и использование их при ответе. 3. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы 4. Логичность и последовательность ответа 5. Демонстрация способности участвовать в разработке обобщенных вариантов решения проблем <p><i>От 8 до 10 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.</i></p> <p><i>От 6 до 8 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе.</i></p> <p><i>От 4 до 6 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.</i></p> <p>Максимальное количество баллов за выполнение практических заданий – 20</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правильность выполнения практического(их) задания(ий) <p>Максимальное количество баллов за зачет с оценкой - 40</p>
--	--