

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 11.10.2022 17:49:36

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1669664407308986460235891f288413a1331fac

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.Я.ГОРИНА»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета,
К.Э.Н., доцент, С.И. Китаев Ф.И.О.
уч. степень, уч. звание _____ подпись _____

«23» _____



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Современные проблемы управления персоналом»

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация: магистр

Год начала подготовки: 2022

Форма обучения: очная, заочная

Майский, 2022 г.

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 958;


- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 № 245;

- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 г. №691н.

Составитель: канд. эконом. наук, доцент кафедры экономики Худобина Г.И.

Рассмотрена на заседании кафедры экономики
«18» мая 2022 г., протокол №12

И. о. зав. кафедрой  Е. А. Голованева

Руководитель основной профессиональной образовательной программы  Яковенко Н.Ю.

I. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины – формирование теоретических знаний и практических навыков по анализу современных проблем управления персоналом, определению методов решения проблем управления персоналом на предприятии.

1.2. Задачи дисциплины:

- Усвоение теоретических основ проблем управления персоналом в современных условиях;
- Овладение студентами комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;
- Формирования у студентов умения выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

«Современные проблемы управления персоналом» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.06) основной профессиональной общеобразовательной программы

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	Профессиональная практика
Требования к предварительной подготовке обучающихся	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • Принципы развития и закономерности функционирования организации • Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации • Современные методы управления персоналом
	Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • Принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
	Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • Основными понятиями в системе управления персоналом; • Методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом • Современным инструментарием управления кадровым потенциалом

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» является предшествующей для изучения дисциплин «Управление персоналом организации», «Кадровая политика организации».

Освоение дисциплины позволит сформировать профессионально-личностные качества у обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, необходимые для решения задач профессиональной деятельности.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции		Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>ОПК-1.1 – Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом</p>	<p>Знать: понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации</p>
		<p>ОПК-1.2 – Решает профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях</p>	<p>Знать: актуальные профессиональные задачи в управлении персоналом; существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях</p> <p>Уметь: решать профессиональные задачи и критически оценивает современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях</p> <p>Владеть: методами решения профессиональных задач; способностью критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях</p>
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и	<p>ОПК-2.1 – Демонстрирует знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управ-</p>	<p>Знать: современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом</p> <p>Уметь: решать управленческие задачи в управлении персоналом</p> <p>Владеть: способностью применять на практике современные</p>

	исследовательских задач	ленческих задач в управлении персоналом	инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 – Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде	Знать: особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации Уметь: разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде Владеть: способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации
		ОПК-3.2 – Определяет и оценивает социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации в динамичной среде	Знать: методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации Уметь: определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации. Владеть: способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации в динамичной среде

IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения	Очная	Заочная
Семестр (курс) изучения дисциплины	1(1,2)	1 курс
Общая трудоемкость, всего, час	180	180
<i>зачетные единицы</i>	5	5
1. Контактная работа	38,25	20,75
1.1 Контактная аудиторная работа (всего)		
В том числе:		
Лекции (<i>Лек</i>)	18	6
Практические занятия (<i>Пр</i>)	20	8
Установочные занятия (<i>УЗ</i>)		2
Текущие консультации (<i>ТК</i>)		4,5
1.2. Промежуточная аттестация		
Зачет (<i>КЗ</i>)	0,25	0,25
Выполнение контрольной работы (ККН)		
1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)	15	4
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)	126,75	155,25
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала	30,75	56,25
Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям	48	60
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	24	27
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	24	12
Подготовка к зачету	-	-

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час							
	Очная форма обучения				Заочная форма обучения			
	Всего	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	34	8	8	28	56	2	4	50
1. Управление персоналом: цели, задачи. Концепции	8	2	2	4	11	1	-	10
2. Службы управления персоналом. Классификация методов управления персоналом	7	2	1	4	11	-	1	10
3.Современные проблемы активизации потенциала персонала в процессе трудовой деятельности	9	2	1	6	11	1	-	10
4. Исторические аспекты развития труда и деловой предприимчивости персонала	10	2	2	6	11	-	1	10
Итоговое занятие по модулю 1	10	-	2	8	12	-	2	10
Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	72,75	10	12	50,75	89,25	4	4	81,25
1.Современные проблемы при найме и высвобождении персонала	12	2	2	8	15	1		14
2.Современные проблемы формирования и использования персонала	12	2	2	8	14	1	1	12
3.Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала	12	2	2	8	15	1		14
4.Современные проблемы оценки персонала	12	2	2	8	15	1		14
5.Современные проблемы адаптации персонала	12	2	2	8	15		1	14
Итоговое занятие по модулю 2	12,75	-	2	10,75	15,25		2	13,25
<i>Подготовка реферата по планированию схемы и структуры опыта по теме НИР, предложенной преподавателем или выбранной самостоятельно</i>				24				12

Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка контрольной работы студента-заочника				24				12
Установочная лекция	-				2			
Текущие консультации	-				4,5			
Зачет	0,25				0,25			
Контактная аудиторная работа (всего)	38,25	18	20	-	20,75	6	8	-
Контактная внеаудиторная работа (всего)	15				4			
Самостоятельная работа (всего)	126,75				155,25			
Общая трудоемкость	180							

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины
Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации
1. Управление персоналом: цели, задачи. Концепции
1.1 Предмет, цель и содержание курса «Управление персоналом».
1.2. Персонал, как объект изучения.
1.3. Цели и задачи управления персоналом.
1.4. Концепции и теории управления персоналом.
1.5. Принципы и методы управления персоналом
2. Службы управления персоналом. Классификация методов управления персоналом
2.1. Организационная структура системы управления персоналом.
2.2. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.
3.Современные проблемы активизации потенциала персонала в процессе трудовой деятельности
3.1. Взаимосвязь потребностей в благах, получаемых в процессе мотивации трудовой деятельности
3.2. Особенности и недостатки традиционных методов управления
4. Исторические аспекты развития труда и деловой предприимчивости персонала
4.1. Научный анализ сущности труда и связанных с этой категорией понятий
4.2. Концепции научного управления персоналом
4.3. Концепции административного управления персоналом
4.4. Виды мотивации
4.5. Основополагающие принципы бюрократического метода управления персоналом
4.6. Методы изучения трудовой мотивации
Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала
1.Современные проблемы при найме и высвобождении персонала

1.1. Эволюция функциональной значимости отбора и найма с изменением общественного отношения к трудовой деятельности
1.2. Концепция, принципы и факторы эффективного отбора и найма персонала
1.3. Технология бесконтактной оценки нанимающегося персонала
1.4. Источники и проблемы найма персонала
2. Современные проблемы формирования и использования персонала
2.1. Проблемы формирования персонала
2.2. Проблемы с увольнением персонала
2.3. Факторы текучести персонала
3.Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала
3.1. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения
3.2. Индивидуальные мотивы приобретения
3.3. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации
4.Современные проблемы оценки персонала
4.1.Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте
4.2. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала
4.3. Проблемы оценки управленческого персонала
5.Современные проблемы адаптации персонала
5.1. Определение и цели адаптации персонала.
5.2. Этапы, формы и виды адаптации персонала
5.3. Основные задачи и прикладные методы адаптации персонала
5.4. Управление процессом развития и профориентации персонала
5.5. Особенности обучения в обучающем центр

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

Всего по дисциплине		ОПК-1: ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-2: ОПК-2.1 ОПК-3: ОПК-3.1 ОПК-3.2	180	18	18	139	Зачет	51	100
<i>I. Рубежный рейтинг</i>							Сумма баллов за модули	51	60
Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации								16	20
1.	Управление персоналом: цели, задачи. Концепции		12	2	2	10	Тестирование	3	5
2.	Службы управления персоналом. Классификация методов управления персоналом		14	2	2	10	Заслушивание и обсуждение рефератов	3	5
3.	Современные проблемы активизации потенциала персонала в процессе трудовой деятельности		14	2	2	10	Заслушивание и обсуждение рефератов	3	5
4.	Исторические аспекты развития труда и деловой предприимчивости персонала		14	2	2	10	Тестирование	3	5
<i>Итоговое занятие по модулю I</i>							Тестирование		
Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала								35	40
1.	Современные проблемы формирования и использования персонала		12	2	2	8	Тестирование	7	8
2.	Современные проблемы в формировании компенсационного пакета работника		12	2	2	8	Тестирование	7	8
3.	Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала		12	2	2	8	Тестирование	7	8
4.	Современные проблемы оценки персонала		12	2	2	8	Тестирование	7	8

5.	Современные проблемы адаптации персонала		11	2		9	Тестирование	7	8
6.	Итоговое занятие по модулю 2		12		2	10	Тестирование		
	Подготовка реферата по планированию схемы и структуры опыта по теме НИР предложенной преподавателем или выбранной самостоятельно		12	-	-	12	Реферат		
	II. Творческий рейтинг							2	5
	III. Рейтинг личностных качеств							3	10
	IV. Промежуточная аттестация						Зачет	15	25

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу обучающегося на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения обучающимся индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций обучающегося осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний обучающегося на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- обучающийся усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- обучающийся показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» определяется на основании следующих критериев:

- обучающийся допускает грубые ошибки в ответе и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- обучающийся демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- обучающийся не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 1)

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Основная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 288 с. - ISBN 978-5-369-00151-6 : <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1047094&id=356047>
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А.Я. Кибанов. - 4, доп. и перераб. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 695 с. - ISBN 978-5-16-003671-

7. - ISBN 978-5-16-100653-5 :

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=1092145&id=358348>

3. **Чуланова О.Л.** Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2014. — 122 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://znanium.com/bookread2.php?book=458273>

6.2. Дополнительная литература

1. **Кибанов, А. Я.** Управление персоналом организации: Практикум : учебное пособие / А.Я. Кибанов. - 2, перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 365 с. - ISBN 978-5-16-001973-4. - ISBN 978-5-16-102209-2 :

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=1062401&id=356170>

2. Худобина Г.И., Добрунова А.И., Дорофеев А.Ф. Управление персоналом: Практикум ГРИФ УМО / Г.И. Худобина, А.И. Добрунова, А.Ф. Дорофеев.- Белгородская с-х академия, , 2012 - 205 с

3. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом организации" (вариат. учеб. дисц.): Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 256с. - (ВО: Магистр.). <http://znanium.com/bookread2.php?book=411608>

6.2.1. Периодические издания

1. Журнал «Кадровое дело» - <http://www.kdelo.ru>

2. Журнал «Работа с персоналом» - <http://www.hr-journal.ru>

3. Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» - <http://www.delopress.ru>

4. Журнал «Кадры предприятия» -

<http://www.kapr.ru/articles/2003/11/3110.html>

5. Журнал «Управление развитием персонала» -

<http://grebennikon.ru/journal-25.html> или -

<http://www.vsetreningi.ru/magazine/grebennikov-personal-management>

6. Журнал «Кадровик. Управление персоналом» -

<http://www.profmedia.by/pub/man>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

1..Худобина Г.И.,Добрунова А.И., Дорофеев А.Ф. Управление персоналом: Практикум ГРИФ УМО /Г.И. Худобина, А.И. Добрунова, А.Ф. Дорофеев.- Белгородская с-х академия, , 2012 - 205 с

2. Худобина Г.И., Добрунова А.И. и др. Формирование эффективной системы управления персоналом организации (монография / Г. И. Худобина [и др.] ; ред. А. И. Добрунова ; Белгородский ГАУ. - Белгород : Белгородский ГАУ, 2017. - 364 с.

5. УМК по дисциплине «Управление персоналом» – Режим доступа: <https://www.do.belgau.edu.ru> - (логин, пароль)

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Решение расчетно-графических заданий, решение задач и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; индивидуальные расчеты по методическим указаниям к изу-

чению дисциплины, решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, зачету), консультации преподавателя.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. На первой лекции доводится до внимания студентов структура курса и его разделы, а также рекомендуемая литература. Каждая лекция охватывает определенную тему курса и представляет собой логически вполне законченную работу. Лекционный материал снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующие в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации

могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:
<http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. <http://www.gks.ru/> (сайт Федеральной служба государственной статистики РФ Росстата РФ)
2. <http://firstedu.ru/zhurnaly/chelovek-i-trud/> (сайт журнала «Человек и труд»)
3. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
4. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru
5. Журнал «Кадры предприятия» – <http://www.kapr.ru/>
6. Журнал «Мотивация и оплата труда» – <https://grebennikon.ru/journal-24.html>
7. Журнал «Персонал-микс» <https://www.cfin.ru/press/pmix/> .
8. Журнал «Труд и социальные отношения» – <http://id.atiso.ru/journal>
9. on-line HR- journal. – <http://www.hr-journal.ru>.
10. Портал «Сообщество менеджеров Экзекьютив» – www.e-executive.ru.
11. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
12. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека
<http://www.cnshb.ru/>
13. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
14. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа:
<http://elibrary.ru/defaultx.asp>
15. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/
<http://www.consultant.ru/>
16. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

7.1. Помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционно-го типа № 1**	Специализированная мебель на 100 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: проектор EPSON; экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; ноутбук Asus 15.6"; 2 акустические колонки Microlab. жалюзи-2 шт., система видеонаблюдения
--	---

Учебная лаборатория «Экономика аграрного сектора» для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 302**	Компьютер в сборе (15 комплектов) Стол ученический, стул ученический, стул вертушка, доска меловая настенная, стенд, купольная видеокамера
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	Стол 2-х тумбовый-3шт, стулья полумягкие деревянные-1шт, стулья полумягкие металлические-2шт, тумбочка-2шт, шкаф книжный со стеклом -2шт, шкаф плат.двух дверный-1шт, сейф-1шт, компьютер в комплекте-1шт, принтер-1шт, ноутбук-2шт, жалюзи-1шт.

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022.
Учебная лаборатория «Экономика аграрного сектора» для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 302**	- MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; - Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022. - Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. (отечественное ПО) - СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно (отечественное ПО)
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022.

7.3. Электронные библиотечные системы и электронная информацион-

но-образовательная среда

– – ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 5547 эбс/118 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 10.12.2021

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 31.01.2020

– ЭБС «Лань», договор №74 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 08.10.2021

– ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Места проведения практической подготовки

Практическая подготовка в форме практических занятий предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка в форме практических занятий осуществляется в структурных подразделениях Университета: в планово-финансовом отделе.

В ходе практической подготовки в форме практических занятий обучающиеся на примере конкретных видов работ закрепляют знания по основным элементам организации заработной платы; выбор способа формирования заработной платы, форм системы оплаты труда, перечня доплат и надбавок, критериев премирования.

Каждый обучающийся принимает участие в разработке положения об оплате труда, положения о премировании.

VIII. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект

лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
В.Я. ГОРИНА» (ФГБОУ ВО БЕЛГОРОДСКИЙ ГАУ)**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом»**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация: магистр

Год начала подготовки: 2022

Форма обучения: очная, заочная

Майский, 2022

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 – Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Устный опрос	вопросы к зачету
						Реферирование статей	
						Реферирование статей	

			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Тестовый контроль	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Тестовый контроль	вопросы к зачету

		ОПК-1.2 – Решает профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: актуальные профессиональные задачи в управлении персоналом; существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос Реферирование статей	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Устный опрос Реферирование статей	вопросы к зачету
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: решать профессиональные задачи и критически оценивает современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами решения профессиональных задач; способностью критически оценивать существующие	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Тестовый контроль	вопросы к зачету

				ющие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Тестовый контроль	вопросы к зачету
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 – Демонстрирует знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос Реферирование статей	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Устный опрос Реферирование статей	вопросы к зачету
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: решать управленческие задачи в управлении персоналом	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету

			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: применять на практике современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Тестовый контроль	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Тестовый контроль	вопросы к зачету
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 – Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос Реферирование статей	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Устный опрос Реферирование статей	вопросы к зачету
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету

					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Тестовый контроль	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Тестовый контроль	вопросы к зачету
		ОПК-3.2 – Определяет и оценивает социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос Реферирование статей	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Устный опрос Реферирование статей	вопросы к зачету

			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации.	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей Доклад с презентацией	вопросы к зачету
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации в динамичной среде	Модуль 1. Методические основы управления персоналом организации	Тестовый контроль	вопросы к зачету
					Модуль 2. Современные проблемы формирования и использования персонала	Тестовый контроль	вопросы к зачету

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания
Современные проблемы управления персоналом

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень компетентности</i>
		<i>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 – Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Не способен осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Частично способен осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Владеет способностью осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Свободно владеет способностью осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом
	Знать: понятийный аппарат экономической, организацион-	Допускает грубые ошибки в знаниях понятийного аппарата	Может изложить в общих чертах понятийный аппарат эконо-	Знает понятийный аппарат экономической, организацион-	Аргументировано использует понятийный аппарат эконо-

	ной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	номической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	ной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	ской, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности
	Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	Не умеет осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	Частично умеет осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	Способен осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности	Способен самостоятельно осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности
	Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Не владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Частично владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Свободно владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации
	ОПК-1.2 – Решает	Не способен решать	Частично способен	Владеет способно-	Свободно владеет

	профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	профессиональные задачи и критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	решать профессиональные задачи и критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	стью решать профессиональные задачи и критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	способностью решать профессиональные задачи и критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях
	Знать: актуальные профессиональные задачи в управлении персоналом; существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Допускает грубые ошибки в знаниях актуальных профессиональных задачах в управлении персоналом; существующих передовых практик и современных проблем в управлении персоналом и в смежных областях	Знает в общих чертах актуальные профессиональные задачи в управлении персоналом; существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Знает актуальные профессиональные задачи в управлении персоналом; существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Аргументированно излагает актуальные профессиональные задачи в управлении персоналом; существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях
	Уметь: решать профессиональные задачи и критически оценивает современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Не умеет решать профессиональные задачи и критически оценивает современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Частично умеет решать профессиональные задачи и критически оценивает современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Способен решать профессиональные задачи и критически оценивает современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Способен самостоятельно решать профессиональные задачи и критически оценивает современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях
	Владеть: методами решения профессиональных задач; спо-	Не владеет методами решения профессиональных задач; спо-	Частично владеет методами решения профессиональных задач;	Владеет методами решения профессиональных задач; спо-	Свободно владеет методами решения профессиональных задач;

	способностью критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	способностью критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	способностью критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	способностью критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	способностью критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 – Демонстрирует знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	Не способен продемонстрировать знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	Частично способен продемонстрировать знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	Способен продемонстрировать знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	Способен самостоятельно продемонстрировать знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом
	Знать: современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом	Не знает современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом	Знает в общих чертах современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом	Знает современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом	Аргументированно излагает современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом
	Уметь: решать управленческие задачи в управлении персоналом	Не умеет решать управленческие задачи в управлении персоналом	Частично умеет решать управленческие задачи в управлении персоналом	Способен решать управленческие задачи в управлении персоналом	Способен самостоятельно решать управленческие задачи в управлении персоналом
	Владеть: способно-	Не владеет способно-	Частично владеет	Владеет способно-	Свободно владеет

	стью применять на практике современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	стью применять на практике современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	способностью применять на практике современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	стью применять на практике современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	способностью применять на практике современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 – Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде	Не способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде	Частично способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде	Способен самостоятельно разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде
	Знать: особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации	Не знает особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации	Знает в общих чертах особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации	Знает особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации	Аргументировано излагает особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации
	Уметь: разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде	Не умеет разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде	Частично умеет разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде	Способен разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде	Способен самостоятельно разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде
	Владеть: способностью реализовывать	Не владеет способностью реализовывать	Частично владеет способностью реали-	Владеет способностью реализовывать	Свободно владеет способностью реали-

	стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации	стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации	зывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации	стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации	зывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации
	ОПК-3.2 – Определяет и оценивает социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	<i>Не способен</i> определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	<i>Частично способен</i> определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	<i>Способен</i> определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	<i>Способен самостоятельно</i> определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде
	Знать: методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации	Не знает методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации	Знает в общих чертах методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации	Знает методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации	Аргументированно излагает методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации
	Уметь: определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современ-	Не умеет определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современ-	Частично умеет определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и техно-	Умеет определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современ-	Умеет самостоятельно определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и техно-

	менных проблем в управлении персоналом организации	менных проблем в управлении персоналом организации	логий и современных проблем в управлении персоналом организации	менных проблем в управлении персоналом организации	логий и современных проблем в управлении персоналом организации
	Владеть: способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	Не владеет способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	Частично владеет способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	Владеет способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	В совершенстве владеет способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний:

- понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности;
- актуальные профессиональные задачи в управлении персоналом; существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях;
- современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом;
- особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации;
- методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации

Вопросы для устного опроса

1. Концепция управления персоналом
2. Цели и задачи управления персоналом
3. Качества успешного руководителя
4. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости
5. Современные взгляды на труд как на сознательную целенаправленную созидательную деятельность
6. Причины активизации потенциала персонала
7. Мотивация и ее место в процессе активизации деятельности персонала организации
8. Понятие активной деятельности, общие принципы активизации деятельности, наличие взаимосвязей с эффективностью и мотивацией
9. Источники и проблемы найма персонала
10. Проблемы, возникающие при подборе отборе персонала
11. Проблемы высвобождения персонала

Критерии оценки устного ответа:

- оценка «отлично» выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему материал, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопросы;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, твердо усвоившему материал, грамотно и по существу отвечающему на вопросы и не допускающему при этом существенных неточностей (неточностей, которые не могут быть исправлены наводящими вопросами или не имеют важного практического значения);
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, который показывает знание основного материала, но не знает его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, излагает материал с нарушением последовательности;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части излагаемого материала. Не отвечает (или отвечает неверно) на дополнительные вопросы.

Реферирование статей

1. Формирование и развитие кадрового потенциала предприятия
2. Направления совершенствования формирования и развития кадрового потенциала
3. Проблемы определения будущих потребностей в персонале.

Критерии оценивания:

Реферирование статьи оценивается по шкале:

1 балл за 1 статью, оформленную в соответствии с требованиями. 0 баллов за непредставленную статью.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать):
 уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной:

– осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности;

– решать профессиональные задачи и критически оценивать современную

менные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях

- решать управленческие задачи в управлении персоналом
- разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде
- определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации

Реферирование статей

1. Изучение эффективности системы оценки результатов трудовой деятельности.
2. Управление персоналом в условиях сокращения численности и неполного финансирования.
3. Разработка системы поощрения работников.
4. Поведенческий подход к мастерству. Важность мотивации личности.
5. Управление подчиненными на предприятии по отклонениям.

Критерии оценивания:

Реферирование статьи оценивается по шкале:

1 балл за 1 статью, оформленную в соответствии с требованиями. 0 баллов за непредставленную статью.

Тематика докладов с презентацией

1. Роль кадровой службы на предприятии, ее функции, задачи и структура.
2. Анализ различных теорий мотивации и факторов, влияющих на устранение неудовлетворенности работой.
3. Методы получения информации от претендентов (кандидатов по найму и отбору персонала).
4. Особенности управления персоналом в различных странах рыночной экономики.
5. Различные методы наблюдения, применяемые для анализа рабочего времени персонала на предприятии.
6. Организационные принципы формирования оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой.
7. Различные формы и методы стимулирования и поощрения результативности труда работников в развитых странах рыночной экономики и в РФ.
8. Классификация факторов высокого качества трудовой жизни коллектива.

Критерии оценивания презентации:

«86-100 баллов»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование

темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

«68-85 баллов»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступление с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«51-67 баллов»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступление с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«0-50 баллов»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками:

- комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации
- методами решения профессиональных задач; способностью критически оценивать существующие передовые практики и современные пробле-

мы в управлении персоналом и в смежных областях

- способностью применять на практике современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом

- способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации в динамичной среде

Тесты для высокого уровня

1. Выбрать правильный ответ

А) Концепция управления персоналом - это система взглядов на трактовку сущности, содержания, целей, задач критериев, принципов и методов управления персоналом и механизма ее реализации в конкретных условиях.

Б) Концепция управления персоналом охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров: наем, отбор и прием персонала; деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе; профориентация и трудовая адаптация; мотивация трудовой деятельности персонала и его использования; организация труда и соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами; обеспечение безопасности персонала; управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; управление поведением персонала в организации; управление социальным развитием; высвобождение персонала.

2. Указать верно или неверно выражение

Управление персоналом организации предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документационное обеспечение системы управления персоналом. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации решают вопросы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления, оценки деятельности подразделений системы управления организации, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, аудита персонала

Указать правильный ответ цель системы управления персоналом

А. - обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В соответствии с этой целью формируется система управления персоналом организации.

Б. Приоритетными ценностями для фирмы являются: эффективность работы персонала, инициатива, заинтересованность, развитие творческого потенциала, чувство ответственности.

3. Верно или неверно утверждение

Предметом управления персоналом выступает изучение отношений работников в процессе труда с точки зрения наиболее полного и эффективного использования их потенциала.

4. Верно или неверно утверждение

Путь к эффективному управлению персоналом, к активизации его деятельности и повышению ее эффективности лежит через Обучение персонала .

5. Выбрать правильные ответы В теории Управления персоналом выделяют такие основания, необходимые для участия человека в трудовой деятельности:

- А). наличие необходимости трудиться,
- Б) объективные (физиологические) возможности,
- В) наличие профессиональной квалификации и способностей,
- Г) . наличие мотивации.
- Д). Психологическое состояние работника

6. Верно или неверно утверждение

Основной задачей при найме персонала на работу является

- А) удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении.
- Б) предполагает системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала. неверно

8. Выбрать правильные ответы проблемами найма персонала являются

- А) недооцененность вакансии
- Б). несбалансированность мотивационных схем
- В). сокращения социальных гарантий
- Г)сокращение штата
- Д) безработица

9. Указать верно или неверно утверждение

Наибольшей сложностью представляет собой отбор при найме работников высшего эшелона – руководителей организации, их заместители, руководителей отдельных направлений деятельности организации.

10. Указать правильный ответ

Наибольшей сложностью представляет собой отбор при найме работников высшего эшелона – руководителей организации, их заместители, руководителей отдельных направлений деятельности организации.

Наибольшей сложностью представляет собой отбор рабочих производственных подразделений –

11. Верно или неверно утверждение

Высокая текучесть персонала – большая проблема для организации. Обычно нет одной «самой главной» причины, обусловившей такую ситуа-

цию, действует целый комплекс факторов –

12. Верно или неверно утверждение

Текучесть персонала очень часто зависит от образования работников -
неверно

13. Выбрать правильные ответы

А) (Высвобождение персонала – движение работников, обусловленное ликвидацией рабочих мест или такой их реорганизацией, при которой изменяются требования к профессии (специальности) или квалификации работника, а также в связи с расторжением трудового договора по инициативе одной из сторон (работодателя или работника) или уходом на пенсию.

Б) Высвобождение работников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов и должно сопровождаться организационно-психологической поддержкой со стороны администрации организации, где работает увольняемый.

В) Высвобождение - расторжение трудового договора между администрацией-работодателем и сотрудником. Это заключительный этап формирования персонала организации.

14. Выбрать основные причины текучести

А) недовольство работников своим положением т.е.: -
неудовлетворенность заработной платой

Б) условиями и организацией труда;

В) нерешенность социальных проблем

Г) расположение места работы,

Д) удовлетворительные условия для отдыха,

Е) неустойчивость служебного положения

Ж) Семейное положение

З) Состояние здоровья

15. Выбрать правильный ответ К причинам освобождения относят

А) Несоответствие квалификации сотрудников требованиям

Б) ошибок при отборе персонала;

В) изменений требований к должности

Г) изменений производительности труда самих работников

16. Выбрать правильные ответы. Процесс формирования персонала организации состоит из:

А) набор, отбор и наем персонала;

Б) адаптация персонала;

В) высвобождение персонала организации.

Г) текучесть персонала

Д) Обучение персонала

17. Выбрать правильные ответы.

При формировании кадровой политики, для всестороннего определения направления деятельности в организации, необходимо учитывать основные принципы отдельных направлений кадровой политики, а именно:

А) принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей

- Б) принцип соответствия
- В) принцип конкурсности
- Г) принцип повышения квалификации
- Д) принцип устойчивости
- Е) принцип единства

18. Верно или неверно утверждение

Важнейшим направлением классификации персонала предприятия является его разделение по профессиям и специальностям.

19) Выбрать правильные ответы. Назначение стимулирования:

- А) согласование интересов работников с интересами предприятия;
- Б) достижение единства действий руководства и остальных работников предприятия;
- В) наиболее полное удовлетворение потребностей, с одной стороны, персонала предприятия, а с другой — его клиентов, партнеров, собственников, поставщиков, государства.

Г) Рациональное использование времени и других ресурсов предприятия.

Д) Повышение управляемости предприятия, т. е. увеличение количества и качества выполнения задач, стоящих перед предприятием.

20. Выбрать правильные ответы. практически любая организация допускает ошибки деловой оценки персонала, т.е. имеет место нереалистичность деловой оценки вызванная, объективным или субъективным несоответствия оценщика или метода оценки предъявляемым требованиям. Типичными являются:

- А) Ошибка экстремальности;
- Б) Ошибка усреднения;
- В) Ошибка пристрастия.
- Г) Степень соответствия занимаемой должности.

Критерии оценивания тестового задания

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Перечень вопросов для зачета

1. Концепция управления персоналом
2. Цели и задачи управления персоналом
3. Качества успешного руководителя
4. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости
5. Современные взгляды на труд как на сознательную целенаправленную созидательную деятельность
6. Причины активизации потенциала персонала
7. Мотивация и ее место в процессе активизации деятельности персонала организации
8. Понятие активной деятельности, общие принципы активизации деятельности, наличие взаимосвязей с эффективностью и мотивацией
9. Источники и проблемы найма персонала
10. Проблемы, возникающие при подборе отборе персонала
11. Проблемы высвобождения персонала
- 12.. Формирование и развитие кадрового потенциала предприятия
13. Направления совершенствования формирования и развития кадрового потенциала
14. Проблемы определения будущих потребностей в персонале.
15. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
16. Сущность и структура оплаты труда
17. Принципы оплаты труда в организации
18. Сущность и значение деловой оценки персонала
19. Методы оценки персонала
20. Аттестация кадров
21. Проблемы аттестации персонала
22. Сущность и виды адаптации персонала
23. Этапы и формы адаптации персонала
24. Современные проблемы адаптации персонала
25. Роль руководителя в адаптации молодых специалистов
26. Общие проблемы оценки персонала в современных организациях
27. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала
28. Проблемы оценки управленческого персонала
29. Современные проблемы мотивации трудовой деятельности работника
30. Современные проблемы стимулирования трудовой деятельности работника

Критерии оценивания:

«зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоре-

тические знания на предполагаемый практический опыт.

«не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации обучающихся осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются *подготовка реферата, тестовый контроль, рубежный контроль*.

Обучающийся должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные обучающимся по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него обучающийся получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме *зачета*. Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется по результатам учебной работы обучающегося в течение семестра и итогового тестирования на последнем занятии. Для видов учебной работы обучающегося, по которым формой итогового отчета является зачет, определены оценки «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийного аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае обучающийся сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения обучающийся являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу обучающегося на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые обучающийся получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения обучающимся индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (экзамена или зачета).

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков обучающегося по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения практических заданий.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном

этапе изучения дисциплины по итогам сдачи *зачета/ экзамена*, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения обучающимся индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств - оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований - оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости обучающегося, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых обучающимся при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций обучающегося осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг обучающегося составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг обучающегося составил менее 51 балла.