

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель направления

| | |
|--|---|
| | Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета |
| СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП | |
| Кому выдан: Цырикова Н. И. Пользователь: ctyrikova@yandex.ru Дата подписания: 20.05.2022 | |

Н. П. Цырикова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**дисциплины 1.0.24 Управление человеческими ресурсами
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент**

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.

| | |
|---|---|
| | Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета |
| СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП | |
| Кому выдан: Максимова Т. В. Пользователь: maksimovatv Дата подписания: 19.05.2022 | |

Т. В. Максимова

Разработчик программы,
старший преподаватель

| | |
|---|---|
| | Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета |
| СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП | |
| Кому выдан: Виноградова Т. А. Пользователь: shishkina@yandex.ru Дата подписания: 13.05.2022 | |

Т. А. Виноградова

1. Цели и задачи дисциплины

Основной целью курса является формирование у студента целостной системы знаний о закономерностях становления и развития подсистемы управления человеческими ресурсами организации как важнейшего элемента системы управления организацией в целом, а также освоение студентом навыков и умений управления персоналом организации. Основными задачами изучения курса являются:

- усвоение сущности и содержания процесса управления персоналом организации;
- овладение понятийным аппаратом управления персоналом организации;
- оценка места и роли управления персоналом в общей системе управления предприятием;
- изучение методов управления персоналом, формирование навыка использования ситуационного подхода при их выборе;
- формирование способности к анализу организационных проблем через призму человеческого фактора;
- разработка управленческого решения по совершенствованию использования человеческих ресурсов организации;
- оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом.

Краткое содержание дисциплины

1 Часть: Сущность и теоретические аспекты управления персоналом. 2 Часть: Функционирование подсистем управления персоналом.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

| Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|--|---|
| ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет | Знает: - основы современной философии и концепции управления персоналом; - суть, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом Умеет: - разрабатывать и применять технологии: обеспечения предприятия персоналом, оценки и аттестации, развития, организации и оплаты труда, формирования корпоративной социальной политики Имеет практический опыт: - анализа внутренних и внешних условий предприятия для проведения мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом; - формирования комплексных программ управления персоналом с учетом перспективных целей организации |

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

| Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана | Перечень последующих дисциплин, видов работ |
|---|---|
| Нет | 1.О.26 Документационное обеспечение работы с персоналом, 1.О.22 Инвестиции и инвестиционный анализ |

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Нет

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 75,5 ч. контактной работы

| Вид учебной работы | Всего часов | Распределение по семестрам в часах | |
|---|-------------|------------------------------------|--|
| | | Номер семестра | |
| | | 5 | |
| Общая трудоёмкость дисциплины | 144 | 144 | |
| <i>Аудиторные занятия:</i> | | | |
| Лекции (Л) | 32 | 32 | |
| Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ) | 32 | 32 | |
| Лабораторные работы (ЛР) | 0 | 0 | |
| <i>Самостоятельная работа (СРС)</i> | 68,5 | 68,5 | |
| с применением дистанционных образовательных технологий | 0 | | |
| Подготовка курсовой работы | 29 | 29 | |
| Подготовка к экзамену | 18 | 18 | |
| Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса | 14,5 | 14,5 | |
| Подготовка к тестированию по темам "Мотивация и стимулирование" и "Обучение и развитие" | 7 | 7 | |
| Консультации и промежуточная аттестация | 11,5 | 11,5 | |
| Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен) | - | экзамен, КР | |

5. Содержание дисциплины

| № раздела | Наименование разделов дисциплины | Объем аудиторных занятий по видам в часах | | | |
|-----------|--|---|----|----|----|
| | | Всего | Л | ПЗ | ЛР |
| 1 | Сущность и теоретические аспекты управления персоналом | 10 | 6 | 4 | 0 |
| 2 | Функционирование подсистем управления персоналом | 54 | 26 | 28 | 0 |

5.1. Лекции

| № лекции | № раздела | Наименование или краткое содержание лекционного занятия | Кол-во часов |
|----------|-----------|---|--------------|
| 1 | 1 | Персонал организации как объект управления: 1. Сущность понятий «персонал», «кадры», «трудовые ресурсы». 2. Классификация и структура | 2 |

| | | | |
|-------|---|--|---|
| | | персонала как важный инструмент управления в организации 3. Трудовой потенциал работника | |
| 2 | 1 | Методы и принципы управления персоналом: 1. Закономерности и принципы управления персоналом 2. Методы управления персоналом 3. Современные методы управления персоналом | 2 |
| 3 | 1 | История становления кадрового менеджмента: 1. Подходы менеджмента и концепции УП 2. Национальные модели управления персоналом 3. Факторы, оказывающие влияние на УП | 2 |
| 4 | 2 | Система управления персоналом организации: 1. Понятие системы управления персоналом, ее цели и функции 2. Организационное проектирование системы управления персоналом 3. Ресурсное обеспечение системы УП | 2 |
| 5 | 2 | Планирование потребности в кадрах: 1. Сущность кадрового планирования 2. Методы кадрового планирования 3. Виды и этапы кадрового планирования 4. Маркетинг персонала | 2 |
| 6 | 2 | Формирование требований к должности: 1. Требования к кандидату на вакантную должность 2. Профессиональный стандарт 3. Профиль должности 4. Должностная инструкция | 2 |
| 7-8 | 2 | Отбор, подбор и найм персонала: 1. Факторы и источники найма персонала 2. Процедура отбора персонала 3. Подбор и расстановка кадров 4. Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров | 4 |
| 9 | 2 | Адаптация персонала: 1. Сущность процесса адаптации персонала 2. Виды и стадии адаптации 3. Этапы адаптации 4. Наставничество как технология адаптации персонала | 2 |
| 10 | 2 | Обучение и развитие персонала: 1. Обучение персонала 2. Развитие персонала 3. Выявление потребности и оценка эффективности обучения и развития персонала | 2 |
| 11 | 2 | Аттестация и деловая оценка персонала: 1. Оценка персонала: понятие, цели 2. Критерии, показатели и методы оценки персонала 3. Аттестация персонала: сущность, отличие от оценки | 2 |
| 12-13 | 2 | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: 1. Основные понятия по теме 2. Теории мотивации персонала 3. Системы оплаты труда работников 4. Стимулирование трудовой деятельности сотрудников | 4 |
| 14 | 2 | Управление кадровым резервом: 1. Понятие кадрового резерва 2. Организация работы с резервом руководящих кадров 3. Показатели эффективности системы работы с кадровым резервом | 2 |
| 15 | 2 | Кадровая стратегия и кадровая политика в области УП: 1. Кадровая стратегия 2. Кадровая политика | 2 |
| 16 | 2 | Профессиональное выгорание и профессиональный стресс: 1. Профессиональный стресс 2. Профессиональное выгорание 3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко 4. Профилактика стресса и профессионального выгорания сотрудников | 2 |

5.2. Практические занятия, семинары

| № занятия | № раздела | Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара | Кол-во часов |
|-----------|-----------|---|--------------|
| 1 | 1 | Целеполагание при управлении персоналом. Построение дерева целей компании в области управления персоналом | 2 |
| 2 | 1 | Функции управления персоналом: анализ ключевых функций, отличие от функций кадрового делопроизводства | 2 |
| 3 | 2 | Проведение собеседования. Анализ типов собеседования. | 2 |

| | | | |
|-------|---|--|---|
| 4 | 2 | Адаптация персонала. Разработка программы адаптации. | 2 |
| 5-6 | 2 | Трудовая дисциплина. Анализ трудового законодательства. | 4 |
| 7-8 | 2 | Разработка модели компетенций | 4 |
| 9 | 2 | Мотивация и стимулирование персонала | 2 |
| 10-11 | 2 | Гарантии и компенсации для сотрудников. Анализ трудового законодательства. | 4 |
| 12-13 | 2 | Обучение и развитие персонала | 4 |
| 14 | 2 | Кадровый резерв | 2 |
| 15 | 2 | Удержание персонала. Разработка мероприятий по удержанию персонала. | 2 |
| 16 | 2 | Кадровая стратегия и кадровая политика в области УП | 2 |

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

| Выполнение СРС | | | |
|----------------------------|--|---------|--------------|
| Подвид СРС | Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс | Семестр | Кол-во часов |
| Подготовка курсовой работы | 1. Управление персоналом: учеб. для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 554 с. Глава 1-6 2. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. – 363 с. Глава 2 и 7 3. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с. 4. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с. 5. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4. 6. Кудрявцева Е.И. Управление персоналом: учебно-методическое пособие для слушателей курсов повышения квалификации. – Межотраслевой институт повышения квалификации. Санкт-Петербург, 2007. Глава 4 | 5 | 29 |
| Подготовка к экзамену | 1. Управление персоналом: учеб. для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 554 с. Глава 1-6 2. Альметова, З.В. Управление персоналом. – Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2008. – 14 с. 3. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. | 5 | 18 |

| | | | |
|---|--|---|------|
| | <p>– 363 с. Глава 2 и 7 4. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с. 5. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с. 6. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4.</p> | | |
| Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса | <p>1. Управление персоналом: учеб. для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 554 с. Глава 1-6 2. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. – 363 с. Глава 2 и 7 3. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с. 4. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с. 5. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4. 6. Кудрявцева Е.И. Управление персоналом: учебно-методическое пособие для слушателей курсов повышения квалификации. – Межотраслевой институт повышения квалификации. Санкт-Петербург, 2007. Глава 4 7. Управление персоналом / Фадеева Е.А. – Волгоград,, 2015. – 329 с.</p> | 5 | 14,5 |
| Подготовка к тестированию по темам "Мотивация и стимулирование" и "Обучение и развитие" | <p>1. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с. 2. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с. 3. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4. 4. Нарциссова С.Ю. Кадровая политика торговой организации и элементы повышения эффективности управленческой деятельности. – Академия МНЭПУ. Москва, 2016. Главы 1-3. 5. Гильдингерш М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организаций: учебное пособие / М.Г. Гильдингерш. – Санкт-Петербург, 2015. Главы 1-5.</p> | 5 | 7 |

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

| № КМ | Се- мestr | Вид контроля | Название контрольного мероприятия | Вес | Макс. балл | Порядок начисления баллов | Учи- тыва- ется в ПА |
|---------|--------------|---------------------|---|-----|---------------|---|-------------------------------|
| 1 | 5 | Текущий контроль | Задание "Целеполагание в УП" | 1 | 5 | 5 баллов – цели полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач превышает 8 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 4 балла – цели полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач не превышает 6 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 3 балла – цели не полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач превышает 6 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 2 балла – цели не полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач не превышает 6 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 1 балл – цели не полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач не превышает 5 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 0 баллов – цели не соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и | экзамен |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--------------------------|---|---|---|---------|
| | | | | | | краткосрочные цели), общее число целей и задач не превышает 4 шт., содержатся цели в области управления персоналом. | |
| 2 | 5 | Текущий контроль | Проведение собеседования | 1 | 5 | <p>Максимальная оценка 5 баллов.</p> <p>5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы;</p> <p>4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям</p> | экзамен |
| 3 | 5 | Текущий контроль | Адаптация персонала | 1 | 5 | <p>Максимальная оценка 5 баллов.</p> <p>5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы;</p> <p>4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>1 балл – задание выполнено не</p> | экзамен |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|-------------------------------|---|----|--|---------|
| | | | | | | полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям. | |
| 4 | 5 | Текущий контроль | Трудовая дисциплина | 1 | 5 | <p>Максимальная оценка 5 баллов.</p> <p>5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы;</p> <p>4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям.</p> | экзамен |
| 5 | 5 | Текущий контроль | Разработка модели компетенций | 1 | 10 | <p>Максимальная оценка 10 баллов.</p> <p>10 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы, количество компетенций в модели более 8;</p> <p>9 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы, количество компетенций в модели 7;</p> <p>8 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы, количество компетенций в модели 6;</p> | экзамен |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|---|----|---|---------|
| 7 | 5 | Текущий контроль | Тест № 1 по теме «Обучение и развитие персонала» | 1 | 5 | 5 баллов - % правильных ответов превышает 85% 4 балла - % правильных ответов от 70 до 85 3 балла - % правильных ответов от 60 до 70 2 балла - % правильных ответов от 40 до 60% 1 балл - % правильных ответов от 20 до 40 0 баллов - % правильных ответов от 0 до 20% | экзамен |
| 8 | 5 | Текущий контроль | Гарантии и компенсации по ТК РФ | 1 | 10 | Задание состоит из 2 частей. Каждая часть оценивается в 5 баллов. 5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы; 4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям. | экзамен |
| 9 | 5 | Текущий контроль | Кадровый резерв | 1 | 5 | Максимальная оценка 5 баллов. 5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы; 4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 2 балла – задание выполнено не | экзамен |

| | | | | | | | |
|----|---|--------------------------|--|---|----|---|---------|
| | | | | | | полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям. | |
| 10 | 5 | Текущий контроль | Удержание персонала | 1 | 5 | <p>Максимальная оценка 5 баллов.</p> <p>5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы;</p> <p>4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям</p> | экзамен |
| 11 | 5 | Бонус | Бонус-рейтинг | - | 15 | <p>+15 % за победу в олимпиаде международного уровня</p> <p>+10 % за победу в олимпиаде российского уровня</p> <p>+5 % за победу в олимпиаде университетского уровня</p> <p>+1 % за участие в олимпиаде</p> | экзамен |
| 12 | 5 | Промежуточная аттестация | Экзамен. Собеседование по вопросам дисциплины | - | 40 | <p>В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом.</p> <p>Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно</p> | экзамен |

| | | | | | | | |
|----|---|----------|-----------------|---|----|---|--|
| | | | | | | | |
| 13 | 5 | Курсовая | Курсовая работа | - | 30 | Максимальная количество баллов за курс- | |

| | | | | | |
|--|---------------|--|--|---|-----------------|
| | работа/проект | | | <p>курсовую работы – 30. При этом:</p> <p>1) в 5 баллов оценивается оригинальность работы:</p> <p>5 баллов – процент оригинальности работы более 70%;</p> <p>4 балла – процент оригинальности работы от 65 до 70%;</p> <p>3 балла – процент оригинальности работы от 60 до 65%;</p> <p>2 балла – процент оригинальности работы от 55 до 60%;</p> <p>1 балл – процент оригинальности работы от 50 до 55%;</p> <p>0 баллов – процент оригинальности работы менее 50%.</p> <p>2) в 10 баллов оценивается полнота раскрытия материала в каждой главе курсовой работы (за каждую главу по 5 баллов):</p> <p>5 баллов – материал раскрыт полностью, требования методических указаний выполнены в полной мере;</p> <p>4 балла – материал раскрыт полностью, требования методических указаний выполнены в полной мере, но данные не имеют четкой структуры;</p> <p>3 балла – материал раскрыт полностью, на не все требования методических указаний выполнены в полной мере, данные представлены непоследовательно;</p> <p>2 балла – материал не раскрыт полностью, требования методических указания не выполнены в полной мере;</p> <p>1 балл – материал не раскрыт полностью, требования методических указания не выполнены в полной мере, материалы представлены непоследовательно, что затрудняет восприятие материала;</p> <p>0 баллов – материал главы полностью не соответствует требованиям методических указаний.</p> <p>3) в 3 баллов оценивается соответствие теста работы требования нормоконтроля:</p> <p>3 баллов – тест полностью соответствует требованиям нормоконтроля;</p> <p>2 балла – тест не полностью соответствует требованиям нормоконтроля, но ошибки</p> | совые работы |
|--|---------------|--|--|---|-----------------|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>незначительные; 1 балла – тест не полностью соответствует требованиям нормоконтроля, но ошибки незначительные, при этом при чтении работы имеются трудности в восприятии текста работы; 0 баллов – тест полностью не соответствует требованиям нормоконтроля.</p> <p>4) в 6 баллов оценивается ответы на вопросы при проведении процедуры защиты курсовой работы (всего вопросов 3 по 2 балла каждый): 2 балла – студент ответил на все вопросы преподавателя, ответы структурированы, сделана презентация для защиты; 1 балл – студент затрудняется с ответами, путается в рассуждениях; 0 баллов – студент не ответил на вопросы преподавателя.</p> <p>5) в 6 баллов оценивается период сдачи и защиты работы: 6 баллов – работа представлена преподавателю в срок, студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 5 баллов – работа представлена преподавателю в срок, студент не готов к защите работы в назначенный преподавателем день 4 балла – работа представлена преподавателю не в срок (более 2-х недель), студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 3 балла – работа представлена преподавателю не в срок (более 4-х недель), студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 2 балла – работа представлена преподавателю не в срок (более 6-ти недель), студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 1 балл – работа представлена преподавателю не в срок (более 8-ми недель), студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 0 баллов – работа представлена преподавателю не в срок (более 8-ти</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | недель), студент не готов к защите работы в назначенный преподавателем день; | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

| Вид промежуточной аттестации | Процедура проведения | Критерии оценивания |
|------------------------------|--|-----------------------------------|
| курсовые работы | <p>Оценка результатов защиты курсовой работы производится преподавателем. При оценке принимаются во внимание оригинальность и научно-практическое значение темы, качество выполнения и оформления работы, а также содержательность доклада и ответов на вопросы. Оценка объявляется после окончания защиты всех курсовых работ.</p> <p>Оценивание курсовой работы: Оценка «Отлично»: студент набрал более 85 процентов от общего рейтинга по курсовой работе. Оценка «Хорошо»: студент набрал от 75 до 84 процентов от общего рейтинга по курсовой работе. Оценка «Удовлетворительно»: студент набрал от 60 до 74 процентов от общего рейтинга по курсовой работе. Оценка «Неудовлетворительно»: студент набрал менее 60 процентов от общего рейтинга по курсовой работе. Максимальная количество баллов за курсовую работы – 30. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). При этом: 1) в 5 баллов оценивается оригинальность работы: 5 баллов – процент оригинальности работы более 70%; 4 балла – процент оригинальности работы от 65 до 70%; 3 балла – процент оригинальности работы от 60 до 65%; 2 балла – процент оригинальности работы от 55 до 60%; 1 балл – процент оригинальности работы от 50 до 55%; 0 баллов – процент оригинальности работы менее 50%. 2) в 10 баллов оценивается полнота раскрытия материала в каждой главе курсовой работы (за каждую главу по 5 баллов): 5 баллов – материал раскрыт полностью, требования методических указаний выполнены в полной мере; 4 балла – материал раскрыт полностью, требования методических указаний выполнены в полной мере, но данные не имеют четкой структуры; 3 балла – материал раскрыт полностью, но не все требования методических указаний выполнены в полной мере, данные представлены непоследовательно; 2 балла – материал не раскрыт полностью, требования методических указаний не выполнены в полной мере; 1 балл – материал не раскрыт полностью, требования методических указаний не выполнены в полной мере, материалы представлены непоследовательно, что затрудняет восприятие материала; 0 баллов – материал главы полностью не соответствует требованиям методических указаний. 3) в 3 баллов оценивается соответствие теста работы требованиям нормоконтроля: 3 балла – тест полностью соответствует требованиям нормоконтроля; 2 балла – тест не полностью соответствует требованиям нормоконтроля, но ошибки незначительные; 1 балл – тест не полностью соответствует требованиям нормоконтроля, но ошибки незначительные, при этом при чтении работы имеются</p> | В соответствии с п. 2.7 Положения |

| | | |
|---------|--|---|
| | <p>трудности в восприятии текста работы; 0 баллов – тест полностью не соответствует требованиям нормоконтроля. 4) в 6 баллов оценивается ответы на вопросы при проведении процедуры защиты курсовой работы (всего вопросов 3 по 2 балла каждый): 2 балла – студент ответил на все вопросы преподавателя, ответы структурированы, сделана презентация для защиты; 1 балл – студент затрудняется с ответами, путается в рассуждениях; 0 баллов – студент не ответил на вопросы преподавателя. 5) в 6 баллов оценивается период сдачи и защиты работы: 6 баллов – работа представлена преподавателю в срок, студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 5 баллов – работа представлена преподавателю в срок, студент не готов к защите работы в назначенный преподавателем день 4 балла – работа представлена преподавателю не в срок (более 2-х недель), студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 3 балла – работа представлена преподавателю не в срок (более 4-х недель), студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 2 балла – работа представлена преподавателю не в срок (более 6-ти недель), студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 1 балл – работа представлена преподавателю не в срок (более 8-ми недель), студент готов к защите работы в назначенный преподавателем день; 0 баллов – работа представлена преподавателю не в срок (более 8-ти недель), студент не готов к защите работы в назначенный преподавателем день;</p> | |
| экзамен | <p>На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Предварительно студент получает 4 задания. Студент 30 минут готовится к ответу. После чего подходит к преподавателю с отвечает на вопросы. Правильный ответ на 1 задание соответствует 10 баллам</p> | В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения |

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

| Компетенции | Результаты обучения | № КМ | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| ОПК-4 | Знает: - основы современной философии и концепции управления персоналом; - суть, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | + | + | + | + |
| ОПК-4 | Умеет: - разрабатывать и применять технологии: обеспечения предприятия персоналом, оценки и аттестации, развития, организации и оплаты труда, формирования корпоративной социальной политики | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | + | + | + | + |
| ОПК-4 | Имеет практический опыт: - анализа внутренних и внешних условий предприятия для проведения мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом; - | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | +++ | + | + | + | + |

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

a) основная литература:

1. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др.; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2007. - 554 с. ил.
2. Альметова, З. В. Управление персоналом [Текст] программа и метод. указания З. В. Альметова ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Эксплуатация автомобил. транспорта ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2008. - 14, [1] с.
3. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] учеб.-практ. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с. ил.

б) дополнительная литература:

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом Учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" Д. А. Аширов. - М.: Проспект, 2006. - 432 с.
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом : теория и практика [Текст] учебник В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2009. - 688 с.
3. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия Учеб. пособие Е. В. Маслов; Новосиб. гос. акад. экономики и упр. - М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. - 309,[3] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Управление человеческими ресурсами методические указания сост. Т.А. Виноградова; под ред. Цыриковой Н.П. – Челябинск Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 28 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Управление человеческими ресурсами методические указания сост. Т.А. Виноградова; под ред. Цыриковой Н.П. – Челябинск Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 28 с.

Электронная учебно-методическая документация

| № | Вид литературы | Наименование ресурса в электронной форме | Библиографическое описание |
|---|----------------|--|---|
| 1 | Основная | eLIBRARY.RU | Кудрявцева Е.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Учебно- |

| | | | |
|---|---------------------------|-------------|--|
| | литература | | методическое пособие для слушателей курсов повышения квалификации / Межотраслевой институт повышения квалификации (Санкт-Петербург). Санкт-Петербург, 2007. https://elibrary.ru/item.asp?id=28133839& |
| 2 | Основная литература | eLIBRARY.RU | УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Фадеева Е.А. Учебное пособие / Волгоград,, 2015 https://elibrary.ru/item.asp?id=25216580 |
| 3 | Дополнительная литература | eLIBRARY.RU | Нарциссова С.Ю.КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЭЛЕМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Академия МНЭПУ. Москва, 2016. https://elibrary.ru/item.asp?id=27531661 |
| 4 | Дополнительная литература | eLIBRARY.RU | Гильдингерш М.Г. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ учебное пособие / Санкт-Петербург, 2015. https://elibrary.ru/item.asp?id=24936792 |

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)" -Портал "Электронный ЮУрГУ"
(<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(31.12.2020)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

| Вид занятий | № ауд. | Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий |
|---------------------------------|--------------|--|
| Самостоятельная работа студента | 114-2 (2) | ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета |
| Экзамен | 450 (2) | ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета |
| Лекции | 451 (2) | ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета |
| Практические занятия и семинары | 429 (2) | ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета |