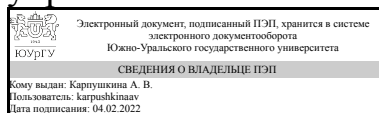


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



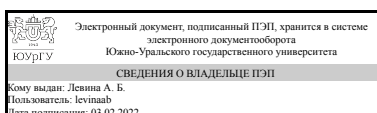
А. В. Карпушкина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.О.24 Управление человеческими ресурсами
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент

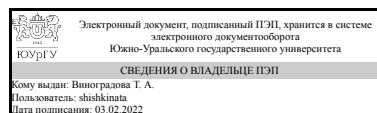
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

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



А. Б. Левина

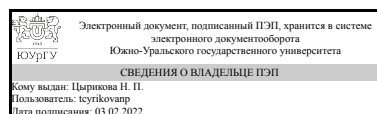
Разработчик программы,
старший преподаватель



Т. А. Виноградова

СОГЛАСОВАНО

Руководитель направления
к.пед.н., доц.



Н. П. Цырикова

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.22 Инвестиции и инвестиционный анализ, 1.О.26 Документационное обеспечение работы с персоналом

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>	64	64	
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 к тестированию по темам "Мотивация и стимулирование" и "Обучение и развитие"	7	7	
Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса	14,5	14,5	
Подготовка курсовой работы	29	29	
Подготовка к экзамену	18	18	
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 к тестированию по темам "Мотивация и стимулирование" и "Обучение и развитие"	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 организации: учебное пособие / М.Г. Гильдингерш. – Санкт-Петербург, 2015. Главы 1-5.	5	7
Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса	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; –	5	14,5

	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.		
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. – 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.	5	18

6. Текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация

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-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	5	Текущий контроль	Задание "Целеполагание в УП"	1	5	<p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>	экзамен

						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 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. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>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</p>	экзамен
3	5	Текущий контроль	Адаптация персонала	1	5	<p>Максимальная оценка 5 баллов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание,</p>	экзамен

					<p>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.</p>	
4	5	Текущий контроль	Трудовая дисциплина	1	<p>Максимальная оценка 5 баллов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>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</p>	экзамен

						выполнены и не сделаны выводы; 0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям.	
5	5	Текущий контроль	Разработка модели компетенций	1	10	<p>Максимальная оценка 10 баллов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</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> <p>7 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 8;</p> <p>6 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели 7;</p> <p>5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 8;</p> <p>4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы, количество компетенций в модели 7;</p>	экзамен

					<p>3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы, количество компетенций в модели 6;</p> <p>2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 5;</p> <p>1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 5;</p> <p>0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям</p>		
6	5	Текущий контроль	Тест № 2 по теме «Мотивация и стимулирование»	1	5	<p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). 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%</p>	экзамен
7	5	Текущий контроль	Тест № 1 по теме «Обучение и развитие персонала»	1	5	<p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). 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%</p>	экзамен
8	5	Текущий контроль	Гарантии и компенсации по ТК РФ	1	10	<p>Задание состоит из 2 частей. Каждая часть оценивается в 5 баллов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся</p>	экзамен

					<p>(утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>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.</p>	
9	5	Текущий контроль	Кадровый резерв	1	<p>Максимальная оценка 5 баллов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>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,</p>	экзамен

						<p>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.</p>	
10	5	Текущий контроль	Удержание персонала	1	5	<p>Максимальная оценка 5 баллов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>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</p>	экзамен
11	5	Бонус	Бонус-рейтинг	-	15	<p>+15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде</p>	экзамен
12	5	Промежуточная аттестация	Экзамен	-	40	<p>Студент может получить оценку за экзамен по результатам текущей успеваемости. В случае, если студент не набрал баллы на желаемую оценку, то он сдает экзамен в устной форме.</p>	экзамен

					<p>Предварительно студент получает 4 задания. Студент 30 минут готовится к ответу. После чего подходит к преподавателю с отвечает на вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Правильный ответ на 1 задание соответствует 10 баллам.</p> <p>10 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, смог ответить на дополнительные вопросы по курсу;</p> <p>9 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, но не смог ответить на дополнительные вопросы по курсу;</p> <p>8 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, студент отказывается ответить на дополнительные вопросы по курсу;</p> <p>7 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, но имеются несущественные неточности в ответе;</p> <p>6 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются несущественные неточности в ответе;</p> <p>5 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются существенные неточности в ответе;</p> <p>4 балла – вопрос не полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются существенные неточности в ответе;</p> <p>3 балла – вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам;</p> <p>2 балла – вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам, студент путается в темах, не знает ключевых понятий курса;</p> <p>1 балл – вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам, студент путается в темах, не знает</p>
--	--	--	--	--	---

					ключевых понятий курса, имеется серьезные ошибки в представлении данных; 0 баллов – вопрос не раскрыт.		
13	5	Курсовая работа/проект	Курсовая работа	-	30	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, на не все требования методических указаний выполнены в полной мере, данные представлены непоследовательно; 2 балла – материал не раскрыт полностью, требования методических указания не выполнены в полной мере; 1 балл – материал не раскрыт полностью, требования методических указания не выполнены в полной мере, материалы представлены непоследовательно, что затрудняет восприятие материала; 0 баллов – материал главы полностью не соответствует требованиям	кур- совые работы

					<p>методических указаний.</p> <p>3) в 3 баллов оценивается соответствие теста работы требования нормоконтроля: 3 баллов – тест полностью соответствует требованиям нормоконтроля; 2 балла – тест не полностью соответствует требованиям нормоконтроля, но ошибки 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 оцениваются 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</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					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;	
--	--	--	--	--	--	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
экзамен	Студент может получить оценку за экзамен по результатам текущей успеваемости. В случае, если студент не набрал баллы на желаемую оценку, то он сдает экзамен в устной форме. Предварительно студент получает 4 задания. Студент 30 минут готовится к ответу. После чего подходит к преподавателю с отвечает на вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на 1 задание соответствует 10 баллам	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения
курсовые работы	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. 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	В соответствии с п. 2.7 Положения

	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; - формирования комплексных программ управления персоналом с учетом перспективных целей организации	++	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Фонды оценочных средств по каждому контрольному мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) 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 литература	eLIBRARY.RU	Кудрявцева Е.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Учебно-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(бессрочно)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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