

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор-проректор по
учебной работе

Н.Н. Сухих

2018 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом

Специальность

**25.05.05 Эксплуатация воздушных судов и организация
воздушного движения**

Специализация

**Организация радиотехнического обеспечения полетов
воздушных судов**

Квалификация (степень) выпускника
инженер

Форма обучения
заочная

Санкт-Петербург
2018

1 Цели освоения дисциплины

Целями дисциплины «Управление персоналом» являются формирование у студентов знаний о теоретических и методологических основах по управлению персоналом организации и его развитию, а также изучение базовых составляющих технологического подхода для принятия кадровых управленческих решений и оценки результативности труда персонала.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение студентами навыков исследования концептуальных основ, разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- выработка целостного представления о личности и трудовом коллективе как объектах управления персоналом;
- выявление специфики планирования потребности в персонале, оценке его деятельности, социализации, профориентации и адаптации;
- освоение практических навыков управления профессиональным развитием, мотивацией и поведением персонала организации.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к эксплуатационно-технологическому виду профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом» входит в «Профессиональный цикл. Базовая (общепрофессиональная) часть» по специальности 162001 «Эксплуатация воздушных судов и организация воздушного движения», специализации «Организация радиотехнического обеспечения полетов воздушных судов».

Дисциплина «Управление персоналом» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Конфликтология», «Русский язык и культура речи», «Культура и повседневная жизнь», «Безопасность жизнедеятельности».

Дисциплина «Управление персоналом» является обеспечивающей для дисциплин: «Организация технической эксплуатации средств радиотехнического обеспечения полетов и связи».

Дисциплина «Управление персоналом» изучается на 5 курсе.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

| Перечень и код компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|--|--|
| Готовность к кооперации с коллегами, рабо- | Знать: - методы кооперации с коллегами при работе в кол- |

| | |
|--|---|
| <p>те в коллективе, умение организовать работу коллектива исполнителей (ОК-8)</p> | <p>лективе и организации работы коллектива исполнителей Уметь: - кооперироваться с коллегами при работе в коллективе и организовать работу коллектива исполнителей. Владеть: - методами кооперации с коллегами при работе в коллективе и организации работы коллектива исполнителей.</p> |
| <p>Способность находить решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ОК-9)</p> | <p>Знать: - методы поиска решений в нестандартных ситуациях. Уметь: - находить решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. Владеть: - методами поиска решений в нестандартных ситуациях</p> |
| <p>Владение методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций (ОК-16)</p> | <p>Знать: - методы конструктивного разрешения конфликтных ситуаций Уметь: - разрешать конфликтные ситуации Владеть: - методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций</p> |
| <p>Способность к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами (ПК-8)</p> | <p>Знать: - основы междисциплинарных, инновационных проектов Уметь: - работать в многонациональном коллективе Владеть: - методами управления нововведениями в кадровой работе</p> |
| <p>Способность в качестве руководителя подразделения, лидера группы сотрудников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, вести обучение и оказывать помощь сотрудникам</p> | <p>Знать: - цели команды и способы принятия решения в ситуациях риска Уметь: - формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, вести обучение и оказывать помощь сотрудникам Владеть: - методами постановки целей команды и способами принятия решения в ситуациях риска</p> |

| | |
|--|--|
| (ПК-9) | |
| Способность на научной основе организовать свой труд, самостоятельно оценить результаты своей деятельности (ПК-10) | <p>Знать: - основы научной организации труда</p> <p>Уметь: - самостоятельно оценить результаты своей деятельности</p> <p>Владеть: - методами научной организации труда</p> |
| Способность актуализировать способности и возможности своих сотрудников (ПК-36) | <p>Знать: - мотивы поведения и способы развития делового поведения персонала</p> <p>Уметь: - актуализировать способности и возможности своих сотрудников</p> <p>Владеть: - методами актуализации способностей и возможностей своих сотрудников</p> |
| Владение навыками создания собственного имиджа в подчиненном коллективе (ПК-37) | <p>Знать: - принципы создания собственного имиджа в подчиненном коллективе</p> <p>Уметь: - создавать собственный имидж в подчиненном коллективе</p> <p>Владеть: - навыками создания собственного имиджа в подчиненном коллективе</p> |
| Владение современными концепциями организационного поведения и управления человеческими ресурсами (ПК-45) | <p>Знать: - концепции организационного поведения и управления человеческими ресурсами</p> <p>Уметь: - оценивать качество и результативность труда персонала</p> <p>Владеть: - концепциями организационного поведения и управления человеческими ресурсами</p> |
| Способность и готовность находить и принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и в условиях различных мнений, готовностью нести за них ответ- | <p>Знать: - методы оценки качества и результативности труда персонала</p> <p>Уметь: - находить и принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и в условиях различных мнений, нести за них ответственность</p> |

| | |
|--|--|
| ответственность (ПК-46) | Владеть: - методами оценки качества и результативности труда персонала |
| Способность и готовность использовать методы управления в профессиональной деятельности, организовать работу исполнителей, способность и готовность к лидерству (ПК-47). | Знать: - методы управления персоналом в профессиональной деятельности, технологии управления персоналом организации. Уметь: - организовать работу исполнителей. Владеть: - навыками лидерства. |

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часа.

| Наименование | Всего часов | Курсы |
|---|-------------|-------|
| | | 5 |
| Общая трудоемкость дисциплины | 108 | 108 |
| Контактная работа: | 6,5 | 6,5 |
| лекции (Л) | 2 | 2 |
| практические занятия (ПЗ) | 2 | 2 |
| семинары (С) | - | - |
| лабораторные работы (ЛР) | - | - |
| курсовой проект (работа) | - | - |
| Самостоятельная работа студента (СРС) | 95 | 95 |
| Контрольные работы (количество) (КР) | - | - |
| в том числе контактная работа | | |
| Промежуточная аттестация | 9 | 9 |
| контактная работа | 2,5 | 2,5 |
| самостоятельная работа по подготовке к экзамену | 6,5 | 6,5 |

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем дисциплины и формируемых компетенций

| Темы дисциплины | Количество часов | Компетенции | | | | | | | | | | Образовательные технологии | Оценочные средства | | |
|---|------------------|-------------|------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|--------------------|--------------------|------|
| | | ОК-8 | ОК-9 | ОК-16 | ПК-8 | ПК-9 | ПК-10 | ПК-36 | ПК-37 | ПК-45 | ПК-46 | | | ПК-47 | |
| Тема 1. Сущность, понятие, предмет и концептуальные основы управления персоналом организации. Личность и трудовой коллектив как объекты управления персоналом организации | 12 | + | + | | | + | | | | | | + | | ВК, Л, ИЛ, ПЗ, СРС | У |
| Тема 2. Методологические основы и технология управления персоналом организации. Цели, функции, структура и организационное проектирование системы управления персоналом | 15 | + | + | | + | + | + | | | | | + | + | Л, ИЛ, ПЗ, СРС | Т, У |
| Тема 3. Кадровая политика и стратегическое управление персоналом организации. Планирование и основные направления маркетинга персонала организации | 15 | | | + | | | | | | | | + | + | Л, ИЛ, ПЗ, СРС | Т, У |
| Тема 4. Оценка, социализация, профориентация и адаптация персонала организации. Управление профессиональным развитием персонала. организации | 15 | | | | + | + | + | | | | | + | + | Л, ИЛ, ПЗ, СРС | Т, У |
| Тема 5. Мотивация и управление поведением персонала организации. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом организации | 15 | + | + | | + | | + | | | | | + | + | Л, ИЛ, ПЗ, СРС | Т, У |
| Итого по дисциплине | 72 | | | | | | | | | | | | + | | |
| Промежуточная аттестация | 36 | | | | | | | | | | | | | | |
| Всего по дисциплине: | 108 | | | | | | | | | | | | | | |

Сокращения: Л – лекция, ИЛ – интерактивная лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, У – устный опрос, Т – тест.

5.2 Темы дисциплины и виды занятий

| Наименование темы дисциплины | Л | ПЗ | С | ЛР | СРС | КР | Всего часов |
|---|----|----|---|----|-----|----|-------------|
| Тема 1. Сущность, понятие, предмет и концептуальные основы управления персоналом организации. Личность и трудовой коллектив как объекты управления персоналом организации | 2 | 2 | | - | 8 | | 12 |
| Тема 2. Методологические основы и технология управления персоналом организации. Цели, функции, структура и организационное проектирование системы управления персоналом | 2 | 4 | | - | 9 | | 15 |
| Тема 3. Кадровая политика и стратегическое управление персоналом организации. Планирование и основные направления маркетинга персонала организации | 2 | 4 | | - | 9 | | 15 |
| Тема 4. Оценка, социализация, профориентация и адаптация персонала организации. Управление профессиональным развитием персонала. организации | 4 | 2 | | - | 9 | | 15 |
| Тема 5. Мотивация и управление поведением персонала организации. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом организации | 4 | 2 | | - | 9 | | 15 |
| Итого за 9 семестр | 14 | 14 | | - | 44 | | 72 |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | 36 |
| Итого по дисциплине: | | | | | | | 108 |

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность, понятие, предмет и концептуальные основы управления персоналом организации. Личность и трудовой коллектив как объекты управления персоналом организации

Управление персоналом как наука. Философия и концепция управления персоналом. Персонал организации, кадры, трудовые ресурсы и человеческие ресурсы: содержание понятий и основные характеристики. Понятие профессии, квалификации и специальности. Цели и задачи, актуальные проблемы управления персоналом. Трудовой и кадровый потенциал организации.

Личность и ее характеристики. Трудовой коллектив как объект управления персоналом организации. Понятие и признаки трудового коллектива, виды коллективов. Понятия «групп» и «команда» в управлении персоналом. Личность

руководителя и ее роль в управлении персоналом. Основные типы и характеристики подчиненных, их основные права и обязанности.

Тема 2. Методологические основы и технология управления персоналом организации. Цели, функции, структура и организационное проектирование системы управления персоналом

Методология управления персоналом как науки. Закономерности и принципы управления персоналом. Вертикальное и горизонтальное разделение труда в организации. Методы управления персоналом. Сущность технологического подхода к управлению персоналом. Техника кадрового регулирования. Сущность, цели, задачи и порядок осуществления найма, отбора и приема персонала. Подбор и расстановка персонала. Сущность, задачи, содержание и принципы организации труда персонала. Высвобождение персонала.

Понятие, стадии и этапы организационного проектирования. Проектирование управленческих полномочий, подразделений, технологий и процедур. Организации труда и ее проектирование. Цели, функции и подсистемы системы управления персоналом организации. Организационная структура системы управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации. Формирование службы управления персоналом и ее задачи. Взаимодействие службы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации.

Тема 3. Кадровая политика и стратегическое управление персоналом организации. Планирование и основные направления маркетинга персонала организации

Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом. Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией. Система стратегического управления персоналом организации. Стратегия управления персоналом организации. Реализация стратегии управления персоналом организации. Организационная культура как объект стратегического управления персоналом.

Сущность, цели, задачи, принципы и уровни кадрового планирования в организации. Содержание, основные элементы и методы кадрового планирования как функции управления персоналом организации. Требования к кадровому планированию. Сущность и принципы маркетинга персонала. Аналитическая, информационная и коммуникационная функции маркетинга персонала. Технология маркетинга персонала и ее составляющие.

Тема 4. Оценка, социализация, профориентация и адаптация персонала организации. Управление профессиональным развитием персонала организации

Деловая оценка персонала. Технологический подход к оценке деятельности персонала в организации. Сущность социализации персонала. Сущность, цели, задачи и виды профориентации персонала. Сущность, цели, задачи и ви-

ды адаптации персонала. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала. Технология адаптации персонала организации.

Социальное развитие как объект управления персоналом организации. Профессиональное развитие персонала. Системные составляющие развития персонала организации. Основные понятия, концепции, виды и методы обучения персонала. Сущность, цели, задачи и организация проведения аттестации персонала. Управление деловой карьерой персонала. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

Тема 5. Мотивация и управление поведением персонала организации. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом организации

Теория поведения личности в организации. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Этика деловых отношений в организации. Управление конфликтами и стрессами в организации. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала организации.

Характеристика и оценка результатов труда персонала организации. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом и организации в целом. Структура затрат на персонал организации и их оценка. Структура затрат деятельности службы управления персоналом организации и их оценка. Структура затрат организации и их оценка. Оценка социальной и экономической эффективности персонала, службы управления персоналом и организации в целом. Совершенствование системы управления персоналом организации. Расчет затрат и предполагаемых эффектов, связанных с совершенствованием системы управления персоналом. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом.

5.4 Практические занятия (семинары)

| Номер темы дисциплины | Тематика практических занятий (семинаров) | Трудоемкость (часы) |
|-----------------------|---|---------------------|
| 9 семестр | | |
| 1 | Сем № 1 «История развития и концептуальные основы управления персоналом» Сем № 2 «Процесс создания и развития трудового коллектива» | 2 |
| 2 | Сем № 3 «Информационные технологии управления персоналом организации» Сем № 4 «Характеристика этапов организационного проектирования системы управления персоналом» | 4 |
| 3 | Сем № 5 «Влияние стратегии организации на кадровую политику и стратегию управления персоналом организации» ПЗ № 1 «Планирование и прогнозирование потребности в персонале» | 4 |

| Номер темы дисциплины | Тематика практических занятий (семинаров) | Трудо-емкость (часы) |
|-----------------------|--|----------------------|
| 4 | Сем № 6 «Система и методы оценки персонала организации» Сем № 7 «Инновации в управлении персоналом» | 2 |
| 5 | Сем № 8 «Материальное и нематериальное стимулирование трудовой деятельности» Сем № 9 «Методы экономической оценки управления персоналом организации» ПЗ № 2 «Разработка методики оценки социально-экономической эффективности управления персоналом организации» | 2 |
| Итого по дисциплине | | 14 |

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

| Номер темы дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудо-емкость (часы) |
|-----------------------|---|----------------------|
| 1 | Понятие труда и его социальных функций. Связь труда с другими видами деятельности. Социально-трудовые отношения в рыночной экономике. Рынок труда и его характеристики. Занятость населения и безработица. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Влияние личностного фактора на кадровые назначения и перемещения в организации. Характер личности и учет его свойств в управлении персоналом. Руководство и лидерство. Качества руководителя и требования к нему. Виды, основы и источники власти руководителя. Основные причины и характер нарушений трудовой дисциплины [1-3] | 8 |
| 2 | Компетенции персонала и технология их формирования. Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора соискателей на вакантную должность. Содержание и принципы научной организации труда. Управленческий труд: виды, специфика. Организация управленческого труда. Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Документационное обеспечение системы управления персоналом. Информационное обеспечение системы управления персоналом. Техническое обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом [1-3] | 9 |
| | | |

| Номер темы дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость (часы) |
|-----------------------|---|---------------------|
| 3 | <p>Место и роль кадровой политики в политике организации. Понятие и виды кадровой политики организации. Понятие и виды стратегий функционирования и развития организации. Понятие и виды кадровых стратегий организации. Сравнительная характеристика открытого и закрытого типов кадровой политики. Характеристика этапов разработки кадровой политики организации. Формирование государственной кадровой политики.</p> <p>Кадровое планирование и кадровый контроллинг, кадровый аудит. Цель, задачи, структура и содержание оперативного плана работы с персоналом. Трудовые показатели в системе кадрового планирования. Планирование и контроль производительности труда персонала организации. Планирование и бюджетирование затрат на персонал. Применение маркетингового инструментария в управлении персоналом. Влияние состояния рынка труда на управление персоналом организации [1-9]</p> | 9 |
| 4 | <p>Факторы и показатели оценки персонала. Методы сбора оценочной информации. Методы выполнения оценочных процедур. Определение величины оценки. Кадровые собеседования, их назначение и порядок проведения. Использование тестов при процедуре оценки кадров. Социально-психологическая и физическая адаптация персонала.</p> <p>Роль службы управления персоналом в организации обучения кадров. Понятие и этапы карьеры. Управление кадровым резервом. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с кадровым резервом. Осуществление контроля результатов работы с кадровым резервом. Нововведения в кадровой работе и управление ими. Сущность, цели и задачи концепции непрерывного образования [1-9]</p> | 9 |
| 5 | <p>Понятие социальной роли и восприятия. Стратегические и тактические задачи работы с подчиненными. Мотивационный механизм и его элементы. Характеристика экономических стимулов и неэкономических способов стимулирования персонала организации. Стили руководства. Управленческие контакты, взаимодействия и их организационные формы. Деловые беседы и методы их проведения.</p> <p>Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых служб организации. Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом. Методы оценки социальной и экономической эффективности деятельности службы управления персоналом. Сущность и классификация кадровых рисков. Факторы и источники кадровых рисков. Управление кадровыми рисками в организации. Управление текучестью кадров в организации [1-9]</p> | 9 |
| Итого по дисциплине | | 44 |

5.7 Курсовые работы

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1 Веснин, В.Р. **Управление человеческими ресурсами. Теория и практика:** Учеб. [Текст] / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2014. - 688с. Количество экземпляров 10.

2 Макарова, И.К. **Управление человеческими ресурсами. Уроки эффективного HR-менеджмента:** Учеб. для вузов [Текст] / И. К. Макарова. - М. : Дело, 2013. – 424 с. Количество экземпляров 5.

3 Маслова, В.М. **Управление персоналом:** учеб. для бакалавров / В.М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 506 с. – (Серия: Бакалавр). ISBN 978-5-9916-1614-0 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://bibliotonline.ru/viewer/0BFF602F-0534-4203-B15E-51E45C5FE3AF/upravlenie-personalom#page/17/> свободный (Дата обращения 29.01.2018).

б) дополнительная литература:

4 **Управление человеческими ресурсами:** Учеб.пособ. для вузов. Допущ. НМС [Текст] / Руденко А.М., ред. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2015. - 350с. Количество экземпляров 2.

5 Дементьева, А.Г. **Управление человеческими ресурсами: Теория и практика:** Учеб. для студентов вузов [Текст] / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. - М. : Аспект Пресс, 2015. - 352с. Количество экземпляров 2.

6 Алавердов, А.Р. **Управление человеческими ресурсами организации** [Текст]: учебник / А.Р. Алавердов; 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656 с. – (Университетская серия). ISBN 978-5-4257-0055-1.

7 Базаров, Т.Ю. **Управление персоналом. Практикум** [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 239 с. ISBN 978-5-238-01500-2.

8 Веснин, В.Р. **Управление персоналом. Теория и практика** [Текст]: учебник / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 688 с. ISBN-10 5-482-01170-4. ISBN-13 978-5-482-01170-6.

9 Кибанов, А.Я. **Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала** [Текст]: учеб.-практич. пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова и др.; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 64 с. ISBN 978-5-392-02892-4.

10 Мумладзе, Р.Г. **Экономика и социология труда** [Текст]: учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина; под общ. ред. д.э.н., проф. Р.Г. Мумладзе. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2009. – 328 с. ISBN 978-5-390-00198-1.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

11 **«ВКК» — национальный союз кадровиков** [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru> свободный (Дата обращения 15.01.2018).

12 **Электронный журнал «Управление персоналом»** [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru> свободный (Дата обращения 15.01.2018).

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

13 **Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU»** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/> свободный (Дата обращения 15.01.2018).

14 **Электронно-библиотечная система издательства «Лань»** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/> свободный (Дата обращения 15.01.2018).

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В специализированном классе (аудитория 363) имеется фонд специальной литературы по учебной дисциплине «Управление персоналом на предприятиях сервиса» и смежным дисциплинам («Управление персоналом организации», «Управление социальным развитием организации», «Рынок труда», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Кадровый аудит и контроллинг», «Делопроизводство в кадровой службе» и др.). Фонд насчитывает более 150 изданий и комплекты журналов «Управление персоналом», «Справочник по управлению персоналом», «Справочник кадровика», «Проблемы теории и практики управления», а также журнал «Кадровик», журнал «Социальная политика и социальное партнерство».

В кабинете 361 и 363 имеются компьютеры с принтерами и ксерокс. Кабинет 365 оснащен мультимедийным проектором и портативным компьютером.

Материалы Internet, мультимедийные курсы, оформленные с помощью Microsoft Power Point, используются при проведении лекционных и практических занятий.

8 Образовательные и информационные технологии

Входной контроль проводится в форме устных опросов с целью оценивания остаточных знаний по ранее изученным дисциплинам или разделам изучаемой дисциплины.

При изучении дисциплины проводится лекции, в том числе интерактивные.

Лекции носят классический и проблемный характер и ставят задачу формирования у студентов экономического образа мышления, необходимого для

эффективной профессиональной деятельности. В ходе лекций должна стимулироваться активная познавательная деятельность студентов, материал должен увязываться с проблемами будущей профессиональной деятельности выпускников университета. Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы, практические примеры.

Интерактивные лекции могут проводиться в нескольких вариантах:

-проблемная лекция начинается с постановки проблемы, которую необходимо решить в процессе изложения материала.

-лекция-визуализация учит студентов преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, что формирует у них профессиональное мышление за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов содержания обучения.

- лекция-беседа предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией, позволяет привлечь внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, вовлечь в двусторонний обмен мнениями, выяснить уровень их осведомленности по рассматриваемой теме, степени их готовности к восприятию последующего материала, позволяет адресовать вопрос к конкретному студенту, спросить его мнение по обсуждаемой проблеме.

-лекция-дискуссия. Преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы студентов на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Практические занятия (семинары) по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель семинаров – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Семинар предназначен для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Практическое занятие выполняется в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала. Практическое занятие предполагает анализ ситуаций и примеров, а также исследование актуальных проблем по темам дисциплины.

Рассматриваемые в рамках практического занятия ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках профессиональной подготовки бакалавра.

Главной целью практического занятия является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины.

Самостоятельная работа студента (обучающегося) является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам

теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях. Самостоятельная работа подразумевает выполнение учебных заданий.

Все задания, выносимые на самостоятельную работу, выполняются студентом либо в конспекте, либо на отдельных листах формата А4 (по указанию преподавателя). Контроль выполнения заданий, выносимых на самостоятельную работу, осуществляет преподаватель.

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии: электронный учебник, электронная периодика, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (Microsoft Word), технологии мультимедиа (PowerPoint).

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Фонд оценочных средств дисциплины «Управление персоналом» для текущего контроля включает: устные опросы, тесты, доклады на практических занятиях.

Устный опрос проводится на практических занятиях в течение не более 10 минут с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся.

Контроль выполнения тестов, выдаваемых на самостоятельную работу, преследует собой цель своевременного выявления плохо усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации. Проверка выданных тестов проводится не реже чем один раз в две недели.

Обсуждение докладов (научных сообщений, выступлений с наглядной презентацией информации) студентов проходит в рамках практических занятий (семинаров) по темам дисциплины. Преподаватель, как правило, выступает в роли консультанта при заслушивании докладов, осуществляет контроль полученных обучающимися результатов. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. При этом студент может обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, приводить выдержки из периодической печати, сайтов интернета и т. д.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде экзамена на 9 семестре. Экзамен позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Экзамен предполагает ответ на теоретические вопросы из перечня вопросов, вынесенных на экзамен. К мо-

менту сдачи экзамена должны быть благополучно пройдены предыдущие формы контроля.

Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на лекциях и практических занятиях, участие студентов в конференциях и подготовку ими публикаций, что отражено в балльно-рейтинговой оценке текущего контроля успеваемости и знаний студентов в п. 9.1. Описание шкалы оценивания, используемой для проведения промежуточных аттестаций, приведено в п. 9.5.

9.1. Балльно-рейтинговая система оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов

9 семестр

| № п/п | Тема / вид учебных занятий (оценочных заданий), позволяющих студенту продемонстрировать достиг- нутый уровень сформированности компетенций | Количество баллов | | Срок кон- троля (по- рядковый номер недели с начала се- местра) | При- меча- ние |
|----------------------------------|--|------------------------------|-------------------------------|--|----------------------|
| | | мини- мальное значение | макси- мальное значение | | |
| Обязательные виды занятий | | | | | |
| | Тема 1. Сущность, понятие, пред- мет и концептуальные основы управления персоналом организа- ции. Личность и трудовой коллек- тив как объекты управления пер- соналом организации | | | | |
| <i>Аудиторные занятия</i> | | | | | |
| 1 | Лекции (1) | 2 | 4 | 18 | |
| 2 | ПР (1) | 4 | 6 | 18 | |
| | Тема 2. Методологические основы и технология управления персона- лом организации. Цели, функции, структура и организационное про- ектирование системы управления персоналом | | | | |
| <i>Аудиторные занятия</i> | | | | | |
| 3 | Лекции (1) | 2 | 4 | 18 | |
| 4 | ПР (2) | 9 | 12 | 18 | |
| | Тема 3. Кадровая политика и стра- тегическое управление персоналом организации. Планирование и ос- новные направления маркетинга персонала организации | | | | |
| <i>Аудиторные занятия</i> | | | | | |
| 5 | Лекции (1) | 2 | 4 | 18 | |
| 6 | ПР (2) | 9 | 12 | 18 | |
| | Тема 4. Оценка, социализация, профориентация и адаптация пер- | | | | |

| № п/п | Тема / вид учебных занятий (оценочных заданий), позволяющих студенту продемонстрировать достигнутый уровень сформированности компетенций | Количество баллов | | Срок контроля (порядковый номер недели с начала семестра) | Примечание |
|---|--|--|-----------------------|---|------------|
| | | минимальное значение | максимальное значение | | |
| | сонала организации. Управление профессиональным развитием персонала. организации | | | | |
| <i>Аудиторные занятия</i> | | | | | |
| 7 | Лекции (2) | 4 | 8 | 18 | |
| 8 | ПР (1) | 4 | 6 | 18 | |
| | Тема 5. Мотивация и управление поведением персонала организации. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом организации | | | | |
| <i>Аудиторные занятия</i> | | | | | |
| 9 | Лекции (2) | 4 | 8 | 18 | |
| 10 | ПР (1) | 5 | 6 | 18 | |
| | | | | | |
| | Итого по обязательным видам занятий | 45 | 70 | | |
| | Экзамен | 15 | 30 | | |
| | Итого по дисциплине | 60 | 100 | | |
| | Премиальные виды деятельности (для учета при определении рейтинга) | | | | |
| | Участие в конференции по темам дисциплины | | 10 | | |
| | Научная публикация по темам дисциплины | | 10 | | |
| | Итого баллов за 6 семестр | 60 | 120 | | |
| Перевод баллов балльно-рейтинговой системы в оценку по 5-ти балльной «академической» шкале | | | | | |
| Количество баллов по балльно-рейтинговой системе | | Оценка (по 5-ти балльной «академической» шкале) | | | |
| 90 и более | | 5 - «отлично» | | | |
| 75-89 | | 4 - «хорошо» | | | |
| 60-74 | | 3 - «удовлетворительно» | | | |
| менее 60 | | 2 - «неудовлетворительно» | | | |

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Устный опрос: предназначен для выявления уровня текущего усвоения компетенций обучающимся по мере изучения дисциплины.

Тест: предназначен для оценки уровня усвоения компетенций, проводится после изучения темы дисциплины.

Экзамен: промежуточный контроль, оценивающий уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины.

Посещение лекционного занятия обучающимся оценивается в 1 балл. Подготовка конспекта лекционного занятия дополнительно оценивается в 1 балл. Активная работа на лекции (ответ на вопросы) оценивается дополнительно в 1-2 балла. Посещение практического занятия оценивается в 1 балл. Работа на практических занятиях (устный опрос, тест, доклад) оценивается в 1-3 балла в соответствии с методикой, приведенной в п.9.5.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

В учебном плане рефератов и курсовых работ не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

1. Современная коммуникация и речевой этикет. Недостатки и принципы эффективности межличностного общения.
2. Виды речевой деятельности. Основные функции и правила общения.
3. Ораторское искусство как социальное явление. Основы мастерства публичного выступления.
4. Искусство спора. Типология аргументации.
5. Понятие конфликта, типы конфликтов
6. Конфликт как коммуникационная модель
7. Межличностные конфликты в организации
8. Производственные и трудовые конфликты
9. Межгрупповые конфликты: особенности, виды
10. Причины возникновения межгрупповых конфликтов
11. Культура социальных отношений, ее структура и основные особенности.
12. Особенности технологической культуры и ее особенности.
13. Межкультурные коммуникации и проблема толерантности.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для бально-рейтинговой оценки

Характеристика шкал оценивания приведена ниже:

1. Для оценивания сформированности компетенций обучающегося на интерактивных лекционных и практических занятиях с помощью БРС используется методика приведенная в нижеследующей таблице

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|---|---|--|
| <p>Знать: - методы кооперации с коллегами при работе в коллективе и организации работы коллектива исполнителей. (ОК-8)</p> | <p>описывает методы кооперации с коллегами при работе в коллективе и организации работы коллектива исполнителей</p> | <p>1 балл: правильно описывает методы кооперации с коллегами при работе в коллективе и организации работы коллектива исполнителей, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов 2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов 3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| <p>- методы поиска решений в нестандартных ситуациях (ОК-9)</p> | <p>описывает методы поиска решений в нестандартных ситуациях</p> | <p>1 балл: правильно описывает методы поиска решений в нестандартных ситуациях, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов 2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов 3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| <p>- методы конструктивного разрешения конфликтных ситуаций (ОК-16)</p> | <p>описывает методы конструктивного разрешения конфликтных ситуаций</p> | <p>1 балл: правильно описывает методы конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов 2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов 3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| <p>- основы междисциплинарных, инновационных проектов (ПК-8)</p> | <p>описывает основы междисциплинарных, инновационных проектов</p> | <p>1 балл: правильно описывает основы междисциплинарных, инновационных проектов, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов 2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|--|--|--|
| | | 3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними |
| - цели команды и способы принятия решения в ситуациях риска (ПК-9) | описывает цели команды и способы принятия решения в ситуациях риска | <p>1 балл: правильно описывает цели команды и способы принятия решения в ситуациях риска, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| - основы научной организации труда (ПК-10) | описывает основы научной организации труда | <p>1 балл: правильно описывает основы научной организации труда, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| - мотивы поведения и способы развития делового поведения персонала (ПК-36) | описывает мотивы поведения и способы развития делового поведения персонала | <p>1 балл: правильно описывает мотивы поведения и способы развития делового поведения персонала, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|---|--|---|
| - принципы создания собственного имиджа в подчиненном коллективе (ПК-37) | описывает принципы создания собственного имиджа в подчиненном коллективе | <p>1 балл: правильно описывает принципы создания собственного имиджа в подчиненном коллективе, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| - концепции организационного поведения и управления человеческими (ПК-45) | описывает концепции организационного поведения и управления человеческими | <p>1 балл: правильно описывает концепции организационного поведения и управления человеческими, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| - методы оценки качества и результативности труда персонала (ПК-46) | описывает методы оценки качества и результативности труда персонала | <p>1 балл: правильно описывает методы оценки качества и результативности труда персонала, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| - методы управления персоналом в профессиональной деятельности, технологии управления персоналом организации (ПК-47). | описывает методы управления персоналом в профессиональной деятельности, технологии управления персоналом организации | <p>1 балл: правильно описывает методы управления персоналом в профессиональной деятельности, технологии управления персоналом организации, но допускает незначительные неточности и ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|--|---|--|
| | | <p>зей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное знание излагаемых понятий и логически-смысловых связей между ними</p> |
| <p>Уметь:</p> <p>- кооперироваться с коллегами при работе в коллективе и организовать работу коллектива исполнителей (ОК-8)</p> | <p>Способен кооперироваться с коллегами при работе в коллективе и организовать работу коллектива исполнителей</p> | <p>1 балл: показывает умение кооперироваться с коллегами при работе в коллективе и организовать работу коллектива исполнителей, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |
| <p>- находить решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность (ОК-9)</p> | <p>Способен находить решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p> | <p>1 балл: показывает умение находить решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |
| <p>- разрешать конфликтные ситуации (ОК-16)</p> | <p>Способен разрешать конфликтные ситуации</p> | <p>1 балл: показывает умение разрешать конфликтные ситуации, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|---|---|---|
| - работать в многонациональном коллективе (ПК-8) | Способен работать в многонациональном коллективе | <p>1 балл: показывает умение работать в многонациональном коллективе, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |
| - формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, вести обучение и оказывать помощь сотрудникам (ПК-9) | Способен формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, вести обучение и оказывать помощь сотрудникам | <p>1 балл: показывает умение формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, вести обучение и оказывать помощь сотрудникам, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |
| - самостоятельно оценить результаты своей деятельности (ПК-10) | Способен самостоятельно оценить результаты своей деятельности | <p>1 балл: показывает умение самостоятельно оценить результаты своей деятельности, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|---|--|--|
| - актуализировать способности и возможности своих сотрудников (ПК-36) | Способен актуализировать способности и возможности своих сотрудников | <p>1 балл: показывает умение актуализировать способности и возможности своих сотрудников, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |
| - создавать собственный имидж в подчиненном коллективе (ПК-37) | Способен создавать собственный имидж в подчиненном коллективе | <p>1 балл: показывает умение создавать собственный имидж в подчиненном коллективе, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |
| - оценивать качество и результативность труда персонала (ПК-45) | Способен оценивать качество и результативность труда персонала | <p>1 балл: показывает умение оценивать качество и результативность труда персонала, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|--|---|---|
| - находить и принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и в условиях различных мнений, нести за них ответственность (ПК-46) | Способен находить и принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и в условиях различных мнений, нести за них ответственность | <p>1 балл: показывает умение находить и принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и в условиях различных мнений, нести за них ответственность, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |
| - организовать работу исполнителей (ПК-47). | Способен организовать работу исполнителей | <p>1 балл: показывает умение организовать работу исполнителей, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное освоение необходимых умений и логически-смысловых связей между ними и соответствующими теоретическими понятиями</p> |
| Владеть: - методами кооперации с коллегами при работе в коллективе и организации работы коллектива исполнителей (ОК-8) | Демонстрирует владение методами кооперации с коллегами при работе в коллективе и организации работы коллектива исполнителей | <p>1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации методов кооперации с коллегами при работе в коллективе и организации работы коллектива исполнителей, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях</p> |
| - методами поиска решений в нестандартных ситуациях | Демонстрирует владение методами поиска решений в | 1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации методов поиска решений в нестандартных ситуациях, но до- |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|---|---|--|
| (ОК-9) | нестандартных ситуациях | пускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов 2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов 3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях |
| - методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций (ОК-16) | Демонстрирует владение методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций | 1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации методов конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов 2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов 3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях |
| - методами управления нововведениями в кадровой работе (ПК-8) | Демонстрирует владение методами управления нововведениями в кадровой работе | 1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации методов управления нововведениями в кадровой работе, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов 2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов 3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях |
| - методами постановки целей команды и способами принятия решения в ситуациях риска (ПК-9) | Демонстрирует владение методами постановки целей команды и способами принятия решения в ситуациях | 1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации методов постановки целей команды и способами принятия решения в ситуациях риска, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых дей- |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|---|--|--|
| | риска | <p>ствий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях</p> |
| - методами научной организации труда (ПК-10) | Демонстрирует владение методами научной организации труда | <p>1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации методов научной организации труда, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях</p> |
| - методами актуализации способностей и возможностей своих сотрудников (ПК-36) | Демонстрирует владение методами актуализации способностей и возможностей своих сотрудников | <p>1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации методов актуализации способностей и возможностей своих сотрудников, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях</p> |
| - навыками создания собственного имиджа в подчиненном коллективе (ПК-37) | Демонстрирует владение навыками создания собственного имиджа в подчиненном коллективе | <p>1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации навыков создания собственного имиджа в подчиненном коллективе, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих во-</p> |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|--|---|--|
| | | <p>просов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях</p> |
| <p>- концепциями организационного поведения и управления человеческими ресурсами (ПК-45)</p> | <p>Демонстрирует владение концепциями организационного поведения и управления человеческими ресурсами</p> | <p>1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации владения концепциями организационного поведения и управления человеческими ресурсами, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях</p> |
| <p>- методами оценки качества и результативности труда персонала (ПК-46)</p> | <p>Демонстрирует владение методами оценки качества и результативности труда персонала</p> | <p>1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации методов оценки качества и результативности труда персонала, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях</p> |
| <p>- навыками лидерства (ПК-47)</p> | <p>Демонстрирует владение навыками лидерства</p> | <p>1 балл: правильно выполняет практическое задание по демонстрации навыков лидерства, но допускает незначительные ошибки в установлении логически-смысловых связей проводимых действий, не исправляя их после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>2 балла: демонстрирует полное владение методами практического выполнения задания и</p> |

| Критерии | Показатели | Описание шкалы оценивания |
|----------|------------|--|
| | | <p>понимание логически-смысловых связей между ними после дополнительных уточняющих вопросов</p> <p>3 балла: демонстрирует свободное и полное владение методами выполнения задания и понимание логически-смысловых связей в проводимых действиях</p> |

2. Максимальное количество баллов за экзамен – 30. Минимальное (зачетное) количество баллов («экзамен сдан») – 15 баллов.

При наборе менее 15 баллов – экзамен не сдан по причине недостаточного уровня знаний.

Оценка за экзамен выставляется как сумма набранных баллов за ответы на 3 вопроса билета.

Ответы на вопросы билета по результатам семестра оцениваются следующим образом:

– *1 балл:* отсутствие продемонстрированных знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта (нет ответа на вопрос) или отказ от ответа;

– *2 балла:* нет удовлетворительного ответа на вопрос, демонстрация фрагментарных знаний в рамках образовательного стандарта, незнание лекционного материала;

– *3 балла:* нет удовлетворительного ответа на вопрос, много наводящих вопросов, отсутствие ответов по основным положениям вопроса, незнание лекционного материала;

– *4 балла:* ответ удовлетворительный, оценивается как минимально необходимые знания по вопросу, при этом показано хотя бы минимальное знание всех разделов вопроса в пределах лекционного материала. При этом студентом демонстрируется достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта;

– *5 баллов:* ответ удовлетворительный, достаточные знания в объеме учебной программы, ориентированные на воспроизведение; использование научной (психолого-педагогической) терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;

– *6 баллов:* ответ удовлетворительный, студент ориентируется в основных аспектах вопроса, демонстрирует полные и систематизированные знания в объеме учебной программы;

– *7 баллов:* ответ хороший, но студент демонстрирует систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы, но требовались наводящие вопросы;

– *8 баллов:* ответ хороший, ответом достаточно охвачены все разделы вопроса, единичные наводящие вопросы, студент демонстрирует способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы;

– *9 баллов:* систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы; студент демонстрирует способность;

– *10 баллов*: ответ на вопрос полный, не было необходимости в дополнительных (наводящих вопросах); студент показывает систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы, самостоятельно и творчески решает сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы, а также демонстрирует знания по проблемам, выходящим за ее пределы.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам обучения по дисциплине

Перечень типовых вопросов для текущего контроля в форме устного опроса

1. Философия, концепция, цели, задачи и основные проблемы управления персоналом организации.
2. Экономический подход к управлению и концепция использования трудовых ресурсов.
3. Органический подход к управлению и концепции управления персоналом и управления человеческими ресурсами.
4. Гуманистический подход к управлению и концепция управления человеком.
5. Понятие, характеристики, структура и классификация персонала и человеческих ресурсов организации.
6. Понятие и характеристики трудовых ресурсов и кадров организации, трудовой и кадровый потенциал.
7. Содержание понятий «профессия», «специальность», «квалификация» и «должность управленческая».
8. Понятие личности и ее структуры, учет особенностей характера личности в управлении персоналом.
9. Трудовой коллектив: содержание понятия, признаки, формальная и неформальная структура, формирование и развитие.
10. Понятие и стадии становления команды, тимбилдинг (командообразование), командные роли.
11. Руководитель и лидер: содержание и соотношение понятий, качества и требования, основы и виды власти.
12. Подчиненные: содержание понятия, основные психологические типы, основные права и обязанности, особенности положения и взаимодействие.
13. Понятие и содержание закономерностей и принципов управления персоналом организации.
14. Методы управления персоналом организации (административные, экономические и социально-психологические).
15. Отбор персонала: понятие, цели, принципы, критерии, методы, этапы и принятие решения.
16. Прием на работу и оформление трудового договора, особенности привлечения кадров на основе договоров гражданско-правового характера.

17. Рабочее место: содержание понятия, описание и анализ, организация и проектирование, аттестация по условиям труда.
18. Основания и организация высвобождения персонала, правовое регулирование расторжения трудовых отношений в РФ.
19. Система управления персоналом организации и характеристика ее подсистем.
20. Содержание принципов и методов построения системы управления персоналом.
21. Организационная структура и проектирование системы управления персоналом.
22. Правовое, нормативно-методическое и документационное обеспечение системы управления персоналом.
23. Кадровое, информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
24. Кадровая политика: содержание понятия, составляющие элементы, факторы формирования.
25. Характеристика видов кадровой политики и этапов ее разработки в организации.
26. Назначение, формирование, структура, права и основные задачи кадровой службы на различных этапах развития организации.
27. Назначение и цели стратегии и политики управления персоналом организации и основные подходы к их формированию.
28. Содержание и этапы процесса разработки стратегии управления персоналом организации.
29. Сущность, цели, принципы и основные функции планирования персонала организации, виды планов по персоналу.
30. Содержание и особенности основных элементов и методов планирования персонала.
31. Характеристика количественной и качественной потребности в персонале организации и способы ее определения.
32. Маркетинг персонала: содержание понятия, цели, виды, принципы, функции, этапы реализации технологии.
33. Необходимость и основные факторы формирования и использования маркетинговых технологий при управлении персоналом.
34. Деловая оценка персонала: содержание понятия, задачи, методика разработки, установление показателей.
35. Сущность социализации персонала, социальная и ролевая структура коллектива организации.
36. Сущность профориентации и управление ею, характеристика основных форм профориентационной работы.
37. Цели и виды адаптации, факторы, влияющие на адаптацию, управление адаптацией.
38. Структура, цели и задачи системы управления профориентацией и адаптацией персонала организации.

39. Сущность социального развития персонала и основные факторы социальной среды организации.

40. Сущность профессионального развития персонала, мероприятия и ответственные по его осуществлению.

41. Сущность, основные концепции, виды, задачи и методы обучения персонала организации.

42. Сущность аттестации персонала, характеристика ее типов и организация проведения.

43. Понятие, виды, цели, этапы, планирование, пути и средства реализации деловой карьеры.

44. Трудовое поведение человека: содержание понятия, факторы, характеристика основных типов и способы воздействия.

45. Мотивация трудового поведения: содержание понятия, сущность основных содержательных и процессных теорий мотивации.

46. Сущность и основные формы материального стимулирования персонала организации.

47. Сущность и основные формы нематериального стимулирования персонала организации.

48. Организационная культура как фактор управления персоналом организации.

49. Структура и характеристика затрат и результатов деятельности службы управления персоналом организации, оценка ее эффективности.

50. Методика разработки оценки социально-экономической эффективности управления персоналом организации.

Перечень типовых вопросов для текущего контроля в форме теста

1. Повышение роли кадровой политики связано:

- а) с переходом к экономическим методам управления;
- б) развитием демократии;
- в) интеграцией в мировую экономику.

2. Какой тип кадровой политики предполагает преимущественное использование внутренних источников подбора персонала:

- а) открытый;
- б) закрытый;
- в) корпоративный.

3. На каком уровне определяется тип кадровой политики:

- а) вышестоящая организация;
- б) высший уровень управления организации;
- в) служба управления персоналом;
- г) линейные менеджеры.

4. Если руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принимает меры по локализации проблем, то такая кадровая политика называется:

- а) превентивной кадровой политикой;
- б) активной кадровой политикой;

- в) пассивной кадровой политикой;
- г) реактивной кадровой политикой.

5. Наличие у руководителя обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на персонал называется:

- а) превентивной кадровой политикой;
- б) реактивной кадровой политикой;
- в) активной кадровой политикой;
- г) пассивной кадровой политикой.

6. От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики:

- а) факторов внешней среды;
- б) характеристик трудового коллектива;
- в) стиля управления;
- г) корпоративной культуры.

7. Цель стратегического управления персоналом (в широком смысле) состоит:

а) в обеспечении скоординированного и адекватного состояния внешней и внутренней среды, формирование трудового потенциала организации в расчете на предстоящий длительный период;

б) в разработке и согласовании кадровой политики организации, планировании и прогнозировании потребности организации в персонале;

в) в разработке стратегических планов управления персоналом организации.

8. Стратегия управления персоналом организации зависит:

- а) от стратегии организации в целом;
- б) от кадровой политики организации;
- в) от организационной культуры.

9. Словосочетание «стратегически-ориентированный» означает, что:

а) стратегические соображения должны осуществляться с учетом оперативных действий;

б) оперативные мероприятия менеджмента персонала необходимо планировать и реализовывать с учетом стратегических аспектов;

в) стратегические соображения должны быть абстрагированы от текущей ситуации и оперативных действий;

г) оперативные мероприятия необходимо планировать, прежде всего, в зависимости от «сиюминутной» сложившейся ситуации.

10. Кадровая служба организации:

а) активно участвует в разработке стратегии управления персоналом;

б) привлекается к разработке стратегии управления персоналом по решению руководства организации;

в) не участвует в разработке стратегии управления персоналом.

Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Управления персоналом» в форме экзамена

1. Философия, концепция, цели, задачи и основные проблемы управления персоналом организации.
2. Экономический подход к управлению и концепция использования трудовых ресурсов.
3. Органический подход к управлению и концепции управления персоналом и управления человеческими ресурсами.
4. Гуманистический подход к управлению и концепция управления человеком.
5. Понятие, характеристики, структура и классификация персонала и человеческих ресурсов организации.
6. Понятие и характеристики трудовых ресурсов и кадров организации, трудовой и кадровый потенциал.
7. Содержание понятий «профессия», «специальность», «квалификация» и «должность управленческая».
8. Понятие личности и ее структуры, учет особенностей характера личности в управлении персоналом.
9. Трудовой коллектив: содержание понятия, признаки, формальная и неформальная структура, формирование и развитие.
10. Понятие и стадии становления команды, тимбилдинг (командообразование), командные роли.
11. Руководитель и лидер: содержание и соотношение понятий, качества и требования, основы и виды власти.
12. Подчиненные: содержание понятия, основные психологические типы, основные права и обязанности, особенности положения и взаимодействие.
13. Понятие и содержание закономерностей и принципов управления персоналом организации.
14. Методы управления персоналом организации (административные, экономические и социально-психологические).
15. Отбор персонала: понятие, цели, принципы, критерии, методы, этапы и принятие решения.
16. Прием на работу и оформление трудового договора, особенности привлечения кадров на основе договоров гражданско-правового характера.
17. Рабочее место: содержание понятия, описание и анализ, организация и проектирование, аттестация по условиям труда.
18. Основания и организация высвобождения персонала, правовое регулирование расторжения трудовых отношений в РФ.
19. Система управления персоналом организации и характеристика ее подсистем.
20. Содержание принципов и методов построения системы управления персоналом.
21. Организационная структура и проектирование системы управления персоналом.

22. Правовое, нормативно-методическое и документационное обеспечение системы управления персоналом.
23. Кадровое, информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
24. Кадровая политика: содержание понятия, составляющие элементы, факторы формирования.
25. Характеристика видов кадровой политики и этапов ее разработки в организации.
26. Назначение, формирование, структура, права и основные задачи кадровой службы на различных этапах развития организации.
27. Назначение и цели стратегии и политики управления персоналом организации и основные подходы к их формированию.
28. Содержание и этапы процесса разработки стратегии управления персоналом организации.
29. Сущность, цели, принципы и основные функции планирования персонала организации, виды планов по персоналу.
30. Содержание и особенности основных элементов и методов планирования персонала.
31. Характеристика количественной и качественной потребности в персонале организации и способы ее определения.
32. Маркетинг персонала: содержание понятия, цели, виды, принципы, функции, этапы реализации технологии.
33. Необходимость и основные факторы формирования и использования маркетинговых технологий при управлении персоналом.
34. Деловая оценка персонала: содержание понятия, задачи, методика разработки, установление показателей.
35. Сущность социализации персонала, социальная и ролевая структура коллектива организации.
36. Сущность профориентации и управление ею, характеристика основных форм профориентационной работы.
37. Цели и виды адаптации, факторы, влияющие на адаптацию, управление адаптацией.
38. Структура, цели и задачи системы управления профориентацией и адаптацией персонала организации.
39. Сущность социального развития персонала и основные факторы социальной среды организации.
40. Сущность профессионального развития персонала, мероприятия и ответственные по его осуществлению.
41. Сущность, основные концепции, виды, задачи и методы обучения персонала организации.
42. Сущность аттестации персонала, характеристика ее типов и организация проведения.
43. Понятие, виды, цели, этапы, планирование, пути и средства реализации деловой карьеры.

44. Трудовое поведение человека: содержание понятия, факторы, характеристика основных типов и способы воздействия.

45. Мотивация трудового поведения: содержание понятия, сущность основных содержательных и процессных теорий мотивации.

46. Сущность и основные формы материального стимулирования персонала организации.

47. Сущность и основные формы нематериального стимулирования персонала организации.

48. Организационная культура как фактор управления персоналом организации.

49. Структура и характеристика затрат и результатов деятельности службы управления персоналом организации, оценка ее эффективности.

50. Методика разработки оценки социально-экономической эффективности управления персоналом организации.

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению лекционных занятий:

- при прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины;

- в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;

- целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;

- в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям (семинарам):

Указания к ответам на устные вопросы:

- полнота и глубина освещения вопроса в соответствии с содержанием лекционного материала;

- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;

- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты различных медиаформатов);

- соблюдение регламента (6-7 мин);

- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Указания к оформлению письменных работ:

- полнота и глубина освещения вопроса, системность изложения;
- соблюдение требований к оформлению: титульный лист, оглавление, введение, основное содержание, иллюстративный материал (рисунки, фото, графика, таблицы, диаграммы и пр.), заключение, библиографический список, ссылки Интернет, перечень CD-ресурсов, приложения;
- цифровая версия работы; организация гипертекста.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы студентов:

Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов:

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- решение задач (разбор ситуаций) по образцу по темам дисциплины, в том числе с обоснованием ответов и решений;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по тексту;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;
- выполнение специальных творческих и алгоритмических заданий;
- подготовка к практическим занятиям, семинарам, деловым играм, мозговым штурмам;
- подготовка аннотаций, рецензий, рефератов, докладов;
- групповой мини-проект по заданной теме;
- написание научных статей;
- выполнение междисциплинарных проектов;
- разработка и выполнение кейс-стади;
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- проведение самостоятельных практикумов с помощью компьютерных тренажеров;
- самотестирование;
- подготовка презентаций;
- компьютерное моделирование, использование графических редакторов;
- дистанционные групповые проекты – совместные блоги, сайты, рассылки, социальные сети.

Итоговый контроль знаний студентов по темам дисциплины проводится в формах устного опроса, теста, а по всей дисциплине – в виде экзамена.

Примерный перечень вопросов для экзамена по дисциплине «Управление персоналом» приведен в п. 9.6.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по специальности 162001 «Эксплуатация воздушных судов и организация воздушного движения» специализации «Организация радиотехнического обеспечения полетов воздушных судов».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Истории и управления персоналом» (№ 3) «17» января 2018 года, протокол № 6.

Разработчики:

к.э.н.



Галузина С.М.

заведующая кафедрой № 3

к.э.н.



Иванова М.О.

Программа согласована:

Руководитель ОПОП

д.т.н., с.н.с.



Кудряков С.А.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета «14» февраля 2018 года, протокол №5.