

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
(ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)



УТВЕРЖДАЮ

Директор

М.А. Бабушкин

2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

По дисциплине: _____ Управление человеческими ресурсами _____

для специальностей/направлений: 38.03.02 Менеджмент _____

_____ профиль – производственный менеджмент _____

(шифр, наименование – полностью)

форма обучения: _____ очно-заочная _____

(очная, очно-заочная или заочная)

Общая трудоемкость дисциплины составляет: _____ 4 _____ зачетных единиц(ы)


Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
					3
Контактные занятия (всего)	36				36
В том числе:					
Лекции	18				18
Практические занятия (ПЗ)	18				18
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	72				72
В том числе:					
Курсовой проект (работа)					
Расчетно-графические работы					
Реферат					
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	72				72
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36				Экзамен 36
Общая трудоемкость	час	144			144
	зач. ед.	4			4

Кафедра Экономика и менеджмент
Полное наименование кафедры, представляющей рабочую программу


Составитель Пронина Ирина Викторовна, к.э.н., доцент
Ф.И.О.(полностью), степень, звание

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования и утверждена на заседании кафедры


Протокол от 08.05.2018 № 5

Заведующий кафедрой  И.В. Пронина
08.05. 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель учебно-методической комиссии ГИЭИ
 В.В. Беляев
11.05. 2018г.

Количество часов рабочей программы соответствует количеству часов рабочего учебного плана направления 38.03.02 Менеджмент, профиль – Производственный менеджмент

Специалист по учебно-методической работе
Учебно-методического отдела  И. Ф. Яковлева

АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Название дисциплины		Управление человеческими ресурсами					
Номер						семестр	3
Кафедра		84 ЭиМ	Программа	38.03.02 Менеджмент. Профиль – Производственный менеджмент			
Составитель		Пронина Ирина Викторовна, канд. эк. наук, доцент					
Цели и задачи дисциплины, основные темы		<p>Цели: усвоение теоретических знаний и приобретение навыков управления человеческими ресурсами для организации эффективного межличностного и межкультурного взаимодействия работников, для участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Задачи: изучение системы управления человеческими ресурсами организации; изучение основных функций и методов управления человеческими ресурсами</p> <p>Знания: - особенностей управления человеческими ресурсами для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников; - основные понятия и принципы, модели и методы управления человеческими ресурсами позволяющие участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>Умения: - применять методы управления человеческими ресурсами для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников; - разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Навыки: - решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников в сфере управления человеческими ресурсами - разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия в сфере персонала</p> <p>Лекции (основные темы): Система управления персоналом. Стратегия и политика управления персоналом. Оценка кадрового потенциала. Определение потребности в персонале. Система подбора персонала. Система адаптации персонала. Система оценки персонала. Система развития персонала. Оптимизация численности персонала.</p> <p>Лабораторные работы: не предусмотрены</p>					
Основная литература		<p>Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Узовское образование, 2017. — 139 с. — 978-5-4487-0039-2. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68732.html</p> <p>Инжиева, Д. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73272.html</p>					
Технические средства		Проекторная аппаратура для презентации лекции и демонстрации иллюстративных материалов.					
Компетенции							
Общекультурные		способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);					
Общепрофессиональные		способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);					
Зачетных единиц	4	Форма проведения занятий	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа	
		Всего часов		18	18	-	72
Виды контроля	Зач. с оц./зач./экз	КП/КР	Условие зачета	Получение оценки 3,4,5	Форма проведения самостоятельной работы	Изучение теоретического материала, анализ бизнес-кейсов, подготовка докладов	
формы	Экзамен	-	дисциплины				
Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения данной дисциплины					менеджмент; психология; социология; экономика труда		

1. Цели и задачи дисциплины:

Цели: усвоение теоретических знаний и приобретение навыков управления человеческими ресурсами для организации эффективного межличностного и межкультурного взаимодействия работников, для участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Задачи:

изучение системы управления человеческими ресурсами организации; изучение основных функций и методов управления человеческими ресурсами

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- особенностей управления человеческими ресурсами для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников;

- основные понятия и принципы, модели и методы управления человеческими ресурсами, позволяющие участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

Уметь:

- применять методы управления человеческими ресурсами для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников;

- разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Владеть:

- навыками решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников в сфере управления человеческими ресурсами

- навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия в сфере персонала.

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина относится к вариативной части дисциплин по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» ООП.

Для изучения дисциплины студент должен

знать: основы менеджмента, основные законы социологии и психологии, экономические показатели, характеризующие сферу персонала.

уметь: применять методы управления, рассчитывать экономические показатели, характеризующие сферу персонала

владеть: способностями управления человеком в организации, рассчитывать экономические показатели, характеризующие сферу персонала.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин: Менеджмент, Социология, Психология, Экономика труда.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

3.1. Знания, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п З	Знания
1.	особенностей управления человеческими ресурсами для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников
2.	основных понятий и принципов, моделей и методов управления человеческими ресурсами, позволяющих участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

3.2. Умения, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п У	Умения
1.	применять методы управления человеческими ресурсами для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников
2.	разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

3.3. Навыки, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п Н	Навыки
1.	решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия работников в сфере управления человеческими ресурсами
2.	разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия в сфере персонала

3.4. Компетенции, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

Компетенции	Знания (№№ из 3.1)	Умения (№№ из 3.2)	Навыки (№№ из 3.3)
1. Общекультурные компетенции			
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5)	3.1.1	3.2.1	3.3.1
3. Общепрофессиональные компетенции			
способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)	3.1.2	3.2.2	3.3.2

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды контактной работы, самостоятельная работа студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				лек	прак	лаб	СРС*	
1	Система управления человеческими ресурсами	3		1	1	-	4	Доклады
2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами	3		1	1	-	8	Анализ бизнес-кейсов
3	Оценка кадрового потенциала	3		1	1	-	8	Анализ бизнес-кейсов
4	Определение потребности в человеческих ресурсах	3		1	1	-	8	Анализ бизнес-кейсов
5	Система подбора персонала	3		4	4	-	10	Отчет по деловой игре
6	Система адаптации персонала			2	2		8	Анализ бизнес-кейсов
7	Система оценки персонала			4	4		10	Анализ бизнес-кейсов
8	Система развития персонала	3		2	2	-	8	Анализ бизнес-кейсов
9	Оптимизация использования человеческих ресурсов	3		2	2	-	8	Анализ бизнес-кейсов
	Всего			18	18		72	
	В том числе контроль самостоятельной работы						36	

4.2. Содержание разделов курса

№ п/п	Раздел дисциплины	Знания (номер из 3.1)	Умения (номер из 3.2)	Навыки (номер из 3.3)
1	Система управления человеческими ресурсами 1. Цели, задачи, принципы управления персоналом. 2. Функциональная подсистема управления персоналом. 3. Обеспечивающая подсистема управления персоналом.	3.1.1.	3.2.1.	3.3.1.
2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами 1. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами 2. Типы и элементы кадровой политики	3.1.1	3.2.1	3.3.1
3	Оценка кадрового потенциала Процедура оценки кадрового	3.1.1 3.1.2	3.2.1 3.2.2	3.3.1 3.3.2

	потенциала			
4	Определение потребности в человеческих ресурсах 1. Методы определения качественной потребности в персонале 2. Методы определения количественной потребности в персонале 3. Маркетинг персонала	3.1.1 3.1.2	3.2.1 3.2.2	3.3.1 3.3.2
5	Система подбора персонала 1. Направления поиска персонала 2. Процедура отбора	3.1.1	3.2.1	3.3.1
6	Система адаптации персонала 1. Понятие адаптации 2. Виды и уровни адаптации	3.1.1	3.2.1	3.3.1
7	Система оценки персонала 1. Аттестация персонала 2. Количественные и качественные методы оценки персонала	3.1.1	3.2.1	3.3.1
8	Система развития персонала 1. Система обучения персонала. 2. Ротация персонала 3. Система работы с кадровым резервом 4. Планирование карьеры	3.1.1 3.1.2	3.2.1 3.2.2	3.3.1 3.3.2
9	Оптимизация использования человеческих ресурсов 1. Оценка эффективности использования человеческих ресурсов 2. Методы сокращения персонала	3.1.1 3.1.2	3.2.1 3.2.2	3.3.1 3.3.2

4.3 Наименование тем практических занятий, их содержание и объем в часах

№ п/п	Тема практического занятия	Трудоемкость (час)
1	Система управления человеческими ресурсами Устное обсуждение, доклады	1
2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами Анализ бизнес-кейсов	1
3	Оценка кадрового потенциала Анализ бизнес-кейсов	1
4	Определение потребности в человеческих ресурсах Анализ бизнес-кейсов	1
5	Система подбора персонала Деловая игра	4
6	Система адаптации персонала Анализ бизнес-кейсов	2
7	Система оценки персонала Анализ бизнес-кейсов	4
8	Система развития персонала Анализ бизнес-кейсов	2
9	Оптимизация использования человеческих ресурсов Анализ бизнес-кейсов	2
Всего		18

1.4 Наименование тем лабораторных работ, их содержание и объем в часах

Лабораторные работы не предусмотрены

5 Содержание самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

5.1 Содержание самостоятельной работы

Номер раздела дисциплины	Наименование тем	Трудоемкость (час)
1.	Система управления человеческими ресурсами Изучение теоретического материала, подготовка докладов	4
2.	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами Отчет по анализу бизнес-кейса	8
3.	Оценка кадрового потенциала Отчет по анализу бизнес-кейса	8
4.	Определение потребности в человеческих ресурсах Отчет по анализу бизнес-кейса	8
5.	Система подбора персонала Отчет по деловой игре	10
6.	Система адаптации персонала Отчет по анализу бизнес-кейса	8
7.	Система оценки персонала Отчет по анализу бизнес-кейса	10
8.	Система развития персонала Отчет по анализу бизнес-кейса	8
9.	Оптимизация использования человеческих ресурсов Отчет по анализу бизнес-кейса	8
	Всего	72

5.2 Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по итогам освоения дисциплины

Оценочные материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся и их промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, их виды и формы, требования к ним и шкалы оценивания приведены в приложении к рабочей программе дисциплины «Управление человеческими ресурсами», которое оформляется в виде отдельного документа.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

№ п/п	Наименование книги	Год издания
1.	Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — 978-5-4487-0039-2. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68732.html	2017

2.	Инжиева, Д. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73272.html	2016
----	---	------

б) дополнительная литература

№ п/п	Наименование книги	Год издания
1.	Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/57162.html	2017

в) перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система **IPRbooks**
<http://istu.ru/material/elektronno-bibliotchnaya-sistema-iprbooks>
2. Электронный каталог научной библиотеки ИжГТУ имени М.Т. Калашникова **Web ИРБИС**
http://94.181.117.43/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS
3. Национальная электронная библиотека - <http://нэб.рф>.
4. Мировая цифровая библиотека - <http://www.wdl.org/ru/>
5. Международный индекс научного цитирования **Web of Science** – <http://webofscience.com>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

г) программное обеспечение

1. Microsoft Office 2010 (офисный пакет)
2. WinRAR (архиватор)
3. Foxit Cloud (программа для Foxit Reader)
4. Foxit Reader (просмотр PDF файлов)
5. XnView (просмотр графических файлов)
6. Yandex ООО "ЯНДЕКС" (браузер)

д) методические указания к практическим (семинарским) занятиям

1. Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов по дисциплинам «Введение в менеджмент», «Теория менеджмента», «Инновационный менеджмент», «Управление проектами», «Управление человеческими ресурсами», «Управление качеством», «Системы менеджмента качества», «Деловые коммуникации», «Основы бережливого производства», «Системы бережливого производства», «Производственная система «Бережливого производства», «Планирование на предприятии» для студентов направления 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика предприятий и организаций» и направления 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Производственный менеджмент» / Составитель И.В. Пронина, - Глазов: ГИЭИ, 2018 (ЭУМИ) Регистрационный номер ГФ 84/505

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

1. Специальное помещение - учебная аудитория № 407 для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего

контроля и промежуточной аттестации, оборудованные доской, экраном, проектором, столами, стульями.

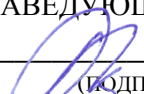
2. Специальные помещения - учебные аудитории для организации и проведения самостоятельной работы студентов, оборудованные доской, компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет», столами, стульями.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ГЛАЗОВСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИЖЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.Т. КАЛАШНИКОВА»
(ГИЭИ (ФИЛИАЛ) ФГБОУ ВО «ИЖГТУ ИМЕНИ М.Т. КАЛАШНИКОВА»)

КАФЕДРА «ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ»

УТВЕРЖДЕН

НА ЗАСЕДАНИИ КАФЕДРЫ
«08» 05 2018г., ПРОТОКОЛ № 5
И.О ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ
 И.В. ПРОНИНА
(ПОДПИСЬ)

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Управление человеческими ресурсами»

(наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент

(ШИФР И НАИМЕНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТИ)

Производственный менеджмент

(НАИМЕНОВАНИЕ ПРОФИЛЯ/СПЕЦИАЛИЗАЦИИ/МАГИСТЕРСКОЙ ПРОГРАММЫ)

БАКАЛАВР

КВАЛИФИКАЦИЯ (СТЕПЕНЬ) ВЫПУСКНИКА

**ПАСПОРТ
ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**
(наименование дисциплины)

№ п/п	РАЗДЕЛ ДИСЦИПЛИНЫ*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ	ОК-5 ОПК-3	ДОКЛАДЫ ЭКЗАМЕН
2	СТРАТЕГИЯ И ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	ОПК-3	АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН
3	ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИ РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ,	ОПК-3	АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН
4	ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСАХ РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ,	ОПК-3	АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН
5	СИСТЕМА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭТНИЧЕСКИХ, КОНФЕССИОНАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ	ОК-5	ОТЧЕТ ПО ДЕЛОВОЙ ИГРЕ ЭКЗАМЕН
6	СИСТЕМА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭТНИЧЕСКИХ, КОНФЕССИОНАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ	ОК-5	АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН
7	СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	ОК-5	АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН
8	СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭТНИЧЕСКИХ, КОНФЕССИОНАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ	ОК-5	АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН
9	ОПТИМИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, РАСПРЕДЕЛЕНИИ И ДЕЛЕГИРОВАНИИ ПОЛНОМОЧИЯ	ОК-5 ОПК-3	АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН

ОПИСАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ФОС

1. Наименование: экзамен

Представление в ФОС: перечень вопросов

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКЗАМЕНА:

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

2. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

3. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДСИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.

4. КАДРОВОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ, ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ.

5. ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

6. ВИДЫ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

8. АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИ РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ.

9. МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ПОТРЕБНОСТИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСАХ.

10. КАЧЕСТВЕННАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСАХ.

11. ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ.

12. НАПРАВЛЕНИЯ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА.

13. ПРОЦЕСС ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.

14. АНАЛИЗ ДОКУМЕНТОВ ПРЕТЕНДЕНТА.

15. ПОДГОТОВКА К ОТБОРОЧНОМУ СОБЕСЕДОВАНИЮ.

16. ПРОЦЕДУРА ОТБОРОЧНОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭТНИЧЕСКИХ, КОНФЕССИОНАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ.

17. ОТБОРОЧНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ.

18. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ.

19. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

20. ОФОРМЛЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ.

21. БЮРОКРАТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА. АТТЕСТАЦИЯ.

22. ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА. МЕТОД АССЕСМЕНТ-ЦЕНТР.

23. ПЛАНИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА.

24. МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА.

25. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА.

26. ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ.

27. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА. УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА.

28. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА. УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.

29. МЕТОДЫ СОКРАЩЕНИЯ ПЕРСОНАЛА.
30. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.
31. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.
32. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ПРИВЕДЕНЫ В РАЗДЕЛЕ 2

2. *Наименование: доклады и рефераты на практическом занятии*

Представление в ФОС: темы докладов

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.
2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.
3. НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РАЗНЫХ СТРАНАХ.
4. ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.
5. ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА.
6. ВИДЫ И ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
7. РЕПУТАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА.
8. ВЛИЯНИЕ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.
9. ЭФФЕКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА.
10. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКА.
11. ЛОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ В ОТБОРОЧНОМ СОБЕСЕДОВАНИИ.
12. ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКА.
13. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
14. ФАКТОРЫ УСПЕХА В ПРОВЕДЕНИИ ДЕЛОВОГО СОВЕЩАНИЯ.
15. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА.
16. МЕТОДЫ МОТИВИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ПРИВЕДЕНЫ В РАЗДЕЛЕ 2

3 *Наименование: деловая игра*

Представление в ФОС: задание на деловую игру «Собеседование»

Тема: Система подбора персонала

Проводится ролевая игра «Собеседование».
На первой паре студенты работают в группах.

Задание:

1. Выбрать должность, на которую имеется вакансия.
2. Составить перечень требований к кандидату на данную должность.
3. Провести организационную и информационную подготовку к собеседованию.
4. Разработать сценарий собеседования.

На второй паре каждая группа показывает инсценировки.
Проводится обсуждение.

Оценка работы студентов проводится по текущему контролю участия в игре и по отчету.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

4 Наименование: анализ бизнес-кейсов

Представление в ФОС: задания на анализ бизнес-кейсов

Тема: Стратегия и политика управления человеческими ресурсами

Проводится анализ кейса «РАПО – как жить дальше».

Вопросы:

1. Описать существующую стратегию и политику управления персоналом в фирме РАПО.
2. Назвать недостатки кадровой стратегии и политики, а также возникшие в связи с этим проблемы.
3. Разработать новую кадровую стратегию и политику.

Тема: Определение потребности в человеческих ресурсах
Работа с кейсом «Как сделать, чтобы будущее работало на нас сегодня».

В ситуации представлена должностная инструкция начальника отдела качества. Студенты работают в группах. Задание:

1. Провести анализ представленной должностной инструкции. Назвать недостатки и несоответствия современным требованиям.
2. Составить новую должностную инструкцию.

Новая инструкция оформляется на листах формата А-4 и сдается на проверку преподавателю.

Тема: Оценка персонала.

Работа с кейсом «Дело вести – не лапти плести».

Ситуация содержит методику оценки управленческого персонала, разработанную НИИ Труда РФ. Используя данную методику и информацию о специалистах отдела, необходимо оценить качество работы сотрудников.

В течение двух пар студенты работают самостоятельно. С помощью представленных в методике шкал дают балльную оценку качества работы руководителя отдела и специалистов. Результатом оценки является рейтинг сотрудников.

Тема: Развитие персонала. Планирование деловой карьеры.

Работа с кейсом «Моя карьера».

Анализ ситуации проводится в малых группах.

Вопросы для анализа:

1. Описать сильные и слабые стороны главного героя ситуации.
2. Описать этапы и виды его карьеры.
3. Назвать внутренние и внешние причины его «карьерных поворотов».
4. Какие серьезные ошибки он допускал на своем «карьерном пути»?
5. Какова роль руководителей в карьере героя?

По окончании анализа оформляется письменный отчет по заданным вопросам и сдает на проверку преподавателю.

**Тема: Оптимизация использования человеческих ресурсов.
Методы сокращения персонала.**

Работа с кейсом «Управление сокращением в фирме «Эффект»».

В ситуации представлена проблема, связанная с необходимостью оптимизации численности работников отдела маркетинга. Студенты работают в малых группах.

Задание:

1. Предложить кандидатуру на сокращение.
2. Дать обоснование своему предложению.
3. Посоветовать мероприятия, позволяющие минимизировать негативные последствия увольнения для сокращаемого сотрудника.

По окончании анализа оформляется письменный отчет, содержащий предложения и обоснования, и сдает его преподавателю на проверку.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

2 Критерии оценки:

УРОВЕНЬ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ						
КОМПЕТЕНЦИИ	ДЕСКРИПТОРЫ	ВИД, ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО МЕРОПРИЯТИЯ	КОМПЕТЕНЦИЯ ОСВОЕНА*			
			ОТЛИЧНО	ХОРОШО	УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО
СПОСОБНОСТЬЮ РАБОТАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ, ТОЛЕРАНТНО ВОСПРИНИМАЯ СОЦИАЛЬНЫЕ, ЭТНИЧЕСКИЕ, КОНФЕССИОНАЛЬНЫЕ И КУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ(ОК-5)	ЗНАЕТ: 31 ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭТНИЧЕСКИХ КОНФЕССИОНАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ	Доклады ДЕЛОВАЯ ИГРА Анализ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН	Правильно выполнены все задания. ПРОДЕМОНСТРИРОВАН ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ владения МАТЕРИАЛОМ. Проявлены ПРЕВОСХОДНЫЕ СПОСОБНОСТИ ПРИМЕНЯТЬ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНКРЕТНЫХ ЗАДАНИЙ.	Правильно выполнена БОЛЬШАЯ ЧАСТЬ ЗАДАНИЙ. Присутствуют НЕЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ОШИБКИ. ПРОДЕМОНСТРИРОВАН ХОРОШИЙ УРОВЕНЬ владения МАТЕРИАЛОМ. Проявлены СРЕДНИЕ СПОСОБНОСТИ ПРИМЕНЯТЬ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНКРЕТНЫХ ЗАДАНИЙ	Задания выполнены БОЛЕЕ ЧЕМ НАПОЛОВИНУ. Присутствуют СЕРЬЕЗНЫЕ ОШИБКИ. ПРОДЕМОНСТРИРОВАН УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ владения МАТЕРИАЛОМ. Проявлены НИЗКИЕ СПОСОБНОСТИ ПРИМЕНЯТЬ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНКРЕТНЫХ ЗАДАНИЙ.	Задания выполнены МЕНЕЕ ЧЕМ НАПОЛОВИНУ. ПРОДЕМОНСТРИРОВАН НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ владения МАТЕРИАЛОМ. Проявлены НЕДОСТАТОЧНЫЕ СПОСОБНОСТИ ПРИМЕНЯТЬ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ
	УМЕЕТ: У1 ПРИМЕНЯТЬ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭТНИЧЕСКИХ КОНФЕССИОНАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ	Доклады ДЕЛОВАЯ ИГРА Анализ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН	заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.	заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала. Оценка ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по рассматриваемой дисциплине.

		<p>ВЛАДЕЕТ: Н1 ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭТНИЧЕСКИХ КОНФЕССИОНАЛЬ НЫХ И КУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ</p>	<p>ДОКЛАДЫ ДЕЛОВАЯ ИГРА АНАЛИЗ БИЗНЕС- КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объёме с соблюдением необходимости последовательности. Студенты работают полностью самостоятельно: подбирают необходимые для выполнения предлагаемых работ в задании источники знаний, показывают необходимые для проведения практической работы теоретические знания, практические умения и навыки.</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объёме и самостоятельно. Допускаются отклонения от необходимости последовательности выполнения, не влияющие на правильность конечного результата. Студенты используют указанные преподавателем источники знаний, включая страницы атласа, таблицы из приложения к учебнику, страницы из справочной литературы по предмету. Задание показывает знание учащихся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Могут быть неточности и небрежность в оформлении результатов работы.</p>	<p>ВЫСТАВЛЯЕТСЯ СТУДЕНТУ, ЕСЛИ ЗАДАНИЕ НА РАБОТУ ВЫПОЛНЯЕТСЯ И ОФОРМЛЯЕТСЯ СТУДЕНТАМИ ПРИ ПОМОЩИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИЛИ ХОРОШО ПОДГОТОВЛЕННЫХ И УЖЕ ВЫПОЛНЕННЫХ НА «ОТЛИЧНО» ДАННУЮ РАБОТУ СТУДЕНТОВ. НА ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАНИЯ ЗАТРАЧИВАЕТСЯ МНОГО ВРЕМЕНИ (МОЖНО ДАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ДОДЕЛАТЬ РАБОТУ ДОМА). СТУДЕНТЫ ПОКАЗЫВАЮТ ЗНАНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА, НО ИСПЫТЫВАЮТ ЗАТРУДНЕНИЕ ПРИ РЕШЕНИИ КОНКРЕТНОЙ ЗАДАЧИ.</p>	<p>выставляется, если студенты показывают плохое знание теоретического материала и отсутствие умения применить знания к решению практической задачи. Руководство и помощь со стороны преподавателя и хорошо подготовленных студентов неэффективны по причине плохой подготовки студента.</p>
--	--	--	---	--	--	---	--



УРОВЕНЬ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

КОМПЕТЕНЦИИ	ДЕСКРИПТОРЫ	ВИД, ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО МЕРОПРИЯТИЯ	КОМПЕТЕНЦИЯ ОСВОЕНА*			
			ОТЛИЧНО	ХОРОШО	УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО
СПОСОБНОСТЬЮ ПРОЕКТИРОВАТЬ ОРГАНИЗАЦИОНН БЫЕ СТРУКТУРЫ, УЧАСТВОВАТЬ В	<p>ЗНАЕТ: З1: ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ И ПРИНЦИПОВ, МОДЕЛЕЙ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ УЧАСТВОВАТЬ В РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПЛАНИРОВАТЬ И ОСУЩЕСТВЛЯТЬ МЕРОПРИЯТИЯ, РАСПРЕДЕЛЯТЬ И ДЕЛЕГИРОВАТЬ ПОЛНОМОЧИЯ С</p>	<p>ДОКЛАДЫ ДЕЛОВАЯ ИГРА АНАЛИЗ БИЗНЕС- КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН</p>	<p>Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.</p>	<p>Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий</p>	<p>Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.</p>	<p>Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению</p>

<p>РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПЛАНИРОВАТЬ И ОСУЩЕСТВЛЯТЬ МЕРОПРИЯТИЯ, РАСПРЕДЕЛЯТЬ И ДЕЛЕГИРОВАТЬ ПОЛНОМОЧИЯ С УЧЕТОМ ЛИЧНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ЗА ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ (ОПК-3)</p>	<p>УЧЕТОМ ЛИЧНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</p>					
	<p>УМЕЕТ: У1: РАЗРАБАТЫВАТЬ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПЛАНИРОВАТЬ И ОСУЩЕСТВЛЯТЬ МЕРОПРИЯТИЯ, РАСПРЕДЕЛЯТЬ И ДЕЛЕГИРОВАТЬ ПОЛНОМОЧИЯ С УЧЕТОМ ЛИЧНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</p>	<p>Доклады ДЕЛОВАЯ ИГРА АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.</p>	<p>выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала. Оценка ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по рассматриваемой дисциплине.</p>
	<p>ВЛАДЕЕТ: Н1: РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПЛАНИРОВАНИЯ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЯ С УЧЕТОМ ЛИЧНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В СФЕРЕ ПЕРСОНАЛА</p>	<p>Доклады ДЕЛОВАЯ ИГРА АНАЛИЗ БИЗНЕС-КЕЙСОВ ЭКЗАМЕН</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Студенты работают полностью самостоятельно: подбирают необходимые для выполнения предлагаемых работ в задании источники знаний, показывают необходимые для проведения практической работы теоретические знания, практические умения и навыки.</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объеме и самостоятельно. Допускаются отклонения от необходимой последовательности выполнения, не влияющие на правильность конечного результата. Студенты используют указанные преподавателем источники знаний, включая страницы атласа, таблицы из приложения к учебнику, страницы из справочной литературы по предмету. Задание показывает знание учащихся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Могут быть неточности и небрежность в оформлении результатов работы.</p>	<p>ВЫСТАВЛЯЕТСЯ СТУДЕНТУ, ЕСЛИ ЗАДАНИЕ НА РАБОТУ ВЫПОЛНЯЕТСЯ И ОФОРМЛЯЕТСЯ СТУДЕНТАМИ ПРИ ПОМОЩИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИЛИ ХОРОШО ПОДГОТОВЛЕННЫХ И УЖЕ ВЫПОЛНЕННЫХ НА «ОТЛИЧНО» ДАННУЮ РАБОТУ СТУДЕНТОВ. НА ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАНИЯ ЗАТРАЧИВАЕТСЯ МНОГО ВРЕМЕНИ (МОЖНО ДАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ДОДЕЛАТЬ РАБОТУ ДОМА). СТУДЕНТЫ ПОКАЗЫВАЮТ ЗНАНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА, НО ИСПЫТЫВАЮТ ЗАТРУДНЕНИЕ ПРИ РЕШЕНИИ КОНКРЕТНОЙ ЗАДАЧИ.</p>	<p>выставляется, если студенты показывают плохое знание теоретического материала и отсутствие умения применить знания к решению практической задачи. Руководство и помощь со стороны преподавателя и хорошо подготовленных студентов неэффективны по причине плохой подготовки студента.</p>

Лист утверждения рабочей программы дисциплины (модуля) на учебный год

Рабочая программа дисциплины (модуля) утверждена на ведение учебного процесса в учебном году:

Учебный год	«Согласовано»: заведующий кафедрой, ответственной за РПД (подпись и дата)
2018- 2019	08.05.2018 
2019- 2020	11.06.2019 
2020- 2021	
2021 – 2022	
2022 - 2023	
2023 - 2024	
2024- 2025	