

Негосударственное частное образовательное учреждение
высшего образования
«Армавирский лингвистический социальный институт»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.24 «Управление персоналом»**

Направление подготовки **38.03.02 «Менеджмент»**

(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль) образовательной программы **«Экономический менеджмент»**

Форма обучения **очная/заочная**

Квалификация (степень) выпускника: **Бакалавр**

Армавир, 2022

Содержание

1. Цели освоения учебной дисциплины
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий
 - 5.1 Структура учебной дисциплины
 - 5.2. Виды занятий и их содержание
 - 5.2.1 Содержание теоретической части дисциплины
 - 5.2.2 Тематика практических занятий
 - 5.2.3 Задания для СРС
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
 - 7.1. Паспорт фонда оценочных средств
 - 7.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
 - 7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же шкал оценивания
 - 7.4 Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
 - 7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
 - 7.5.1 Сводный перечень обобщенных критериев оценки разных форм контроля
 - 7.5.2. Средства оценивания для промежуточной и текущей аттестации
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
13. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
14. Перечень лицензионного программного обеспечения

Обоснование РПД

Рабочая программа по дисциплине «Б1.Б.24» «Управление персоналом» разработана в соответствии с требованиями:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 7 августа 2014 г. № 940;

- учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы «Экономический менеджмент»

Для обучающихся набора:

2018 года;

2019 года;

Автор (составитель):: к.э.н., доцент Милованова Е.М., к.э.н. Милованов Н.В

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры экономических, естественнонаучных и социальных дисциплин 17 июня 2022 г. протокол № 7

Заведующий кафедрой _____ / Л.Л.Денисова
(подпись) Ф.И.О.

Рецензент : доцент кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО АГПУ М.И. Пшмахова

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения дисциплины является формирование у студентов комплекса знаний по теоретическим, методическим и прикладным проблемам науки об управлении персоналом; приобретение практических навыков выбора приоритетных направлений в решении следующих проблем: разработка философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; наем, оценка, прием, аудит, контроль и учет персонала; социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивация и стимулирование персонала; социальное развитие персонала; работа с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом; оценка затрат на персонал, а также экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- освоение студентами теоретико-методологических основ управления персоналом;
- решение практических проблем в управлении персоналом;
- уяснение подсистем (элементов) системы управления персоналом;
- изучение передового отечественного и зарубежного опыта управления персоналом;
- освоение технологии управления персоналом.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП):

Общепрофессиональные компетенции:

способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);

Профессиональные компетенции :

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- теоретические основы управления персоналом;
- основы организации служб управления персоналом и их деятельность;

- сущность кадрового прогнозирования и планирования;
- современные методы оценки персонала и рациональную сферу их применения.

уметь:

- планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации;
- разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки, развития и мотивации персонала;
- проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала;
- самостоятельно принимать эффективные кадровые решения;
- на достаточно высоком научно-теоретическом уровне организовывать и совершенствовать систему управления персоналом.

владеть:

- навыками работы с малыми группами;
- методами управления.

3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части образовательной программы по данному направлению подготовки и является обязательной вне зависимости от направленности образовательной программы, обеспечивает формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательным стандартом.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Форма обучения	Семестр	Трудоемкость		Лекции час.	Практич. занят час.	КРС	СРС час.	Форма аттестации
		зач. ед.	час					
очная	7	4	144	18	36		54	Экзамен (36)
заочная	7	4	144	6	14		115	Экзамен (9)
в т.ч. в интерактивной форме ¹			20%					

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

5.1 Структура учебной дисциплины

Очная форма обучения

¹ Для РПД, разработанных с ФГОС ВО, интерактивные часы в данной таблице не прописываются

№ п/п	Разделы курса, темы занятий	Всего часов	Всего аудит часов	Из них			СРС
				лекц.	практ	лаб.	
1.	Управление человеческими ресурсами в организации	16	6	2	4	-	10
2.	*Система и служба управления персоналом.	18	12	4	8	-	6
3.	Кадровая политика предприятия	12	6	2	4	-	6
4.	*Кадровая политика и планирование трудовых ресурсов	10	6	2	4	-	4
5.	.* Формы методы и технологии по обеспечению фирмы персоналом	16	6	2	4	--	10
6.	Мотивация и стимулирование персонала	16	6	2	4	-	10
7.	Проблема кадров в управлении	18	12	4	8	-	6
8.	Зачет					-	
Всего часов:		144	54	18	36	-	54

заочная форма обучения

№ п/п	Разделы курса, темы занятий	Всего часов	Всего аудит часов	Из них			СРС
				лекц.	практ	лаб.	
9.	Управление человеческими ресурсами в организации	16	6		2	-	15
10.	История, философия и концепция управления персоналом	18	12		2	-	15
11.	*Кадровая политика предприятия	12	6		3	-	15
12.	Формы методы и технологии по обеспечению фирмы персоналом	10	6		1	-	15
13.	Планирование работы с персоналом	16	6		2	--	15
14.	Мотивация и стимулирование персонала	16	6		2	-	15
15.	Проблема кадров в управлении	18	12		2	-	10
16.	Зачет	4				-	4
Всего часов:		144	20	6	14	-	115

5.2. Виды занятий и их содержание

5.2.1 Содержание теоретической части дисциплины

Тема 1. Место и роль управления персоналом в организации.

Сущность и классификация персонала по категориям. Понятие и функции кадрового менеджмента в организации. Структура персонала. Управление персоналом в системе управления аграрным предприятием.

Внешняя среда организации и управление человеческими ресурсами. Персонал организации как объект управления. Принципы управления персоналом. Модели управления персоналом. Зарубежный опыт управления персоналом. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом *аграрных предприятий*. Концепция

управления персоналом.

Тема 2. Система и служба управления персоналом.

Цели и функции системы управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Место и роль службы управления персоналом в системе управления аграрным предприятием. Цели, задачи и структура службы управления персоналом. Методы управления персоналом. Методы анализа деятельности персонала.

Инновационная форма проведения темы. Лекция вдвоем

В этой лекции учебный материал проблемного содержания дается студентам в живом диалогическом общении двух преподавателей между собой. Здесь моделируются реальные профессиональные ситуации обсуждения теоретических вопросов с разных позиций двумя специалистами, например теоретиком и практиком, сторонником или противником той или иной точки зрения и т. п.

Лекция вдвоем заставляет студентов активно включаться в мыслительный процесс. При представлении двух источников информации задача студентов – сравнить разные точки зрения и сделать выбор, присоединиться к той или иной из них или выработать свою.

Тема 3. Стратегическое управление персоналом. Маркетинг персонала.

Сущность, типы и этапы кадровой стратегии и политики. Анализ внешней и внутренней среды предприятия. Дерево целей управления персоналом. Составляющие стратегии управления персоналом. Механизм и политика управления персоналом. Оценка и контроль стратегии управления персоналом. Маркетинг персонала.

Особенности управления персоналом развивающегося и кризисного предприятия.

Тема 4. Кадровая политика и планирование трудовых ресурсов.

Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Мероприятия кадровой политики.

Прогнозирование и оценка потребностей в трудовых ресурсах предприятий. Оценка наличных ресурсов. Факторы, влияющие на изменение потребности в трудовых ресурсах: выход на пенсию, текучесть, увольнение в связи с истечением срока договора найма, расширение сферы деятельности организации и др. Планирование потребности в трудовых ресурсах предприятий. Оперативный план работы с персоналом. Информационная база планирования и прогнозирования.

Инновационная форма проведения темы. Лекция-визуализация

Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности, содержание данного принципа меняется под влиянием данных психолого-педагогической науки, форм и методов активного обучения.

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.

Тема 5. Набор персонала.

Набор, отбор и наем персонала как функция менеджера по персоналу. Вербовка персонала.

Технология анализа, описания и конструирования рабочих мест.

Внутренние и внешние источники трудовых ресурсов. Методы набора трудовых ресурсов в аграрных предприятиях. Продвижение по службе. Преимущества и недостатки использования внутренних источников. Тестирование.

Создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям. Анализ затрат и результативности набора. Кадровой аудит.

Инновационная форма проведения темы Лекция с заранее запланированными ошибками

Эта форма проведения лекции была разработана для развития у студентов умений оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, вычленять неверную или неточную информацию.

Подготовка преподавателя к лекции состоит в том, чтобы заложить в ее содержание определенное количество ошибок содержательного, методического или поведенческого характера. Список таких ошибок преподаватель приносит на лекцию и знакомит с ними студентов только в конце лекции. Подбираются наиболее часто допускаемые ошибки, которые делают как студенты, так и преподаватели в ходе чтения лекции. Преподаватель проводит изложение лекции таким образом, чтобы ошибки были тщательно скрыты и их не так легко можно было заметить студентам. Это требует специальной работы преподавателя над содержанием лекции, высокого уровня владения материалом и лекторского мастерства.

Задача студентов заключается в том, чтобы по ходу лекции отмечать в конспекте замеченные ошибки и назвать их в конце лекции. На разбор ошибок отводится 10–15 минут. В ходе этого разбора даются правильные ответы на вопросы – преподавателем, студентами или совместно. Количество запланированных ошибок зависит от специфики учебного материала, дидактических и воспитательных целей лекции, уровня подготовленности студентов.

Тема 6. Отбор и оценка персонала.

Профессиональный отбор персонала и формирование управленческих команд. методы отбора кандидата на должность. Факторы, влияющие на решение при отборе персонала в предприятиях.

Методы сбора информации, требующейся для предприятия решения при отборе. Испытания, собеседования и центры оценки. Оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резервов.

Тема 7. ПрофорIENTATION и адаптация персонала.

Методы развития потенциала трудовых ресурсов предприятий. развитие у работников понимания того, что ожидает от него предприятие и какой труд в ней получает заслуженную оценку. Организация - общественная система, а каждый работник - личность.

Тема 8. Планирование деловой карьеры.

Понятие, стадии и выбор карьеры. Типы карьеры. Планирование карьеры, Проблемы развития карьеры руководящих кадров предприятия и программы персонала.

Тема 9. Обучение персонала.

Необходимость обучения. Формы обучения. Профессиональная подготовка. Планирование квалификации. Разработка программ обучения.

Тема 10. Мотивация в процессе управления персоналом.

Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Вознаграждения, их роль и значение в управлении персоналом. Формы материального поощрения. Роль заработной платы и льгот в привлечении и сохранении кадрового потенциала. Другие виды мотивации.

Особенности стимулирования различных категорий работников аграрных предприятий. Внутрифирменные и внутриотраслевые социальные программы.

Тема 11. Управление поведением персонала.

Теория поведения личности. Управление социальным развитием коллектива.

Процесс формирования управленческих кадров. Предварительный отбор кандидатов. Требования предъявляемые к менеджеру. Методы отбора.

Развитие персонала. Вознаграждение и мотивация. Разработка программ, направляемых на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров. Методы и формы повышения квалификации.

Природа конфликта. Основные понятия и типы конфликтов. Социально-психологические теории конфликта. Методы анализа конфликта. Прогнозирование и предупреждение конфликта. Управление конфликтами и стрессами. Стратегия и тактика поведения в конфликте.

Управление коммуникациями в конфликте. "Коллективный договор". Арбитраж. Посредничество. Переговоры.

Тема 12. Социальная и экономическая эффективность управления персоналом.

Эффективное управление персоналом предлагает формирование и развитие организационной культуры предприятия (общих стандартов, ценностей, социально-психологической совместимости сотрудников, этических норм взаимоотношений, традиций и пр.).

Социальная эффективность – это достижение индивидуальных целей работников в процессе решения производственных задач, наращивание личностного социального капитала.

Экономическая эффективность означает реализацию персоналом целей организации и прежде всего повышение экономической эффективности функционирования предприятия.

5.2.2 Тематика практических занятий

Примерная тематика практических занятий

№	Наименование раздела, темы	Содержание раздела, темы	Форма текущего контроля
1.	Управление человеческими ресурсами в организации	1. Становление и развитие дисциплины. 2. Цели и функции управления персоналом Литература: см. пункт 8	Устный контроль.
2.	История, философия и концепция управления персоналом	1. Концепция управления персоналом организации. 2. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Литература: см. пункт 8	Устный и письменный контроль
3.	Кадровая политика предприятия	1. Политика управления персоналом. 2. Задачи кадрового менеджмента. Литература: см. пункт 8	Устный и письменный контроль
4.	Формы методы и технологии по обеспечению фирмы персоналом	1. Кадровый мониторинг. 2. Обучение персонала организации. 3. Принципы оценки результативности труда. Литература: см. пункт 8	Устный и письменный контроль
5.	Планирование работы с персоналом	1. Сущность и задачи кадрового планирования. 2. Планирование и показатели по труду. 3. Методы кадрового планирования Литература: см. пункт 8	Устный опрос и письменный контроль.
6.	Мотивация и стимулирование персонала	1. Подходы к мотивации персонала в организации. 2. Стимулирование труда персонала. Литература: см. пункт 8	Устный опрос и письменный контроль.

7.	Проблема кадров в управлении	1. Руководитель в системе управления персоналом. 2. Направления совершенствования системы управления Литература: см. пункт 8	Устный опрос и письменный контроль.
		Зачет	

5.2.3 Задания для СРС

Задача № 1

Установить норму выработки и начислить заработную плату работнику садоводческой бригады на обрезке,

Если:

Подготовительно – заключительное время 20 мин.

Время на личные надобности по 10 мин.

Производительность труда – 1 дерево за 30 мин.

Тарифный разряд IV, тарифная ставка 31 руб.33 коп.

За 1-й день обрезал – 13 деревьев,

За 2-й день обрезал – 11 деревьев,

За 3-й день обрезал – 15 деревьев.

Работник имеет звание – мастер растениеводства II класса.

Задача №2

Установить норму выработки трактористу-машинисту на посеве зерновых и начислить заработную плату (трактор МТЗ-80) в агрегате 2 сеялки за 4 прохода агрегата засеяно 28,4 метра.

Время оперативной работы 4,5 часа. 600 метров пройден за 5,2 мин.

Тарифный разряд IV, тарифная ставка 35 руб.4 коп.

За 1-й день засеяно – 23га.,

За 2-й день засеяно – 20га.,

За 3-й день – 24 га.

Тракторист-машинист 1 класса

Задача №3

Установить норму обслуживания коров на одну доярку при механизированном доении, если:

Затраты времени на доение одной головы 4,23 мин. на личные надобности — 10 мин., на отдых – 20 мин.

На подготовительно – заключительные работы – 36 мин.

На другие работы – 3,25 мин.

Начислить заработную плату доярке за месяц, если от закрепленной группы по норме обслуживания доярке 140ц. молока и получено 4 теленка. Доярка имеет звание мастер животноводства 1 класса.

Расценка за 1 ц. молока – 7 руб.15 коп.

Расценка за 1 теленка – 31 руб.02 коп.

Задача № 4

Определить расценки для оплаты труда доярок, норма обслуживания при механизированном доении 50 гол., удой на 1 корову 3500кг. Выход телят от закрепленной группы 92%, оплата за молоко 90% годового фонда заработной платы, за телят 10 %. Доплата за продукцию установлена в размере 30%. Тарифный разряд IV, тарифная ставка 35,71руб.

Задача № 5

Произвести расчет оплаты по аккордно – премиальной системе: подразделению планом предусмотрено произвести продукции на сумму

280 тыс. руб. Тарифный фонд заработной платы составит 76 тыс. руб. Фактически план производства продукции выполнен на 105 %, израсходовано 104% фонда заработной платы, на

предприятию предусмотрена доплата за продукцию 27 %.

Задача № 6

Определить, как изменялась длительность работы в смену и число явочных дней в году, если в базисном периоде средняя продолжительность рабочей смены 7,96 часа, а число явочных дней в году в среднем на одного рабочего составило 230, за отчетный период часовая выработка повысилась на 9 %, дневная на 7%, годовая на 8%.

Задача № 7

В базисном периоде предприятие произвело продукции на 3600 тыс. руб. В производстве продукции было задействовано 540 чел. В планируемом году план производства продукции увеличился на 8 %. Численность работников сократилась на 20 человек.

Определить рост производительности труда в плановом периоде.

Задача № 8

Производство продукции в отчетном периоде составляет 4200 руб., а численность работников в отчетном периоде была 610 человек. Рост производительности труда в плановом периоде составляет 105,6 %.

Определить производительность труда в отчетном периоде и прирост объема производства продукции за счет роста производительности труда в плановом периоде, если численность работников останется той же.

Задача № 9

Определить плановую и фактическую производительность труда и ее рост, а также прирост объема производства за счет роста производительности труда и увеличение численности рабочих, если:

Объем производства продукции на предприятии по плану 4200тыс. руб, а фактически 4860 тыс. руб., численность рабочих по плану и фактически 540 и 560 человек.

Задача № 10

Определить уровень трудоемкости производства зерна, снижение трудоемкости прирост производительности труда

Показатели	План.	Факт.
Затраты труда чел. часов	36280	32750
Валовой сбор зерна, ц.	24540	26420

Задача № 11

Определить расценки для оплаты труда сотрудникам, обслуживающим молодняк и взрослый скот не от нормы. Норма обслуживания 60 гол. Тарифный разряд III, тарифная ставка 30,64. Среднесуточный привес 450 гр. Установлена оплата за привес 60% фонда заработной платы и за уход 40%. Доплата за продукцию установлена в размере 27 %.

Задача № 12

Произвести расчет оплаты от валового дохода, если подразделению предприятия планом предусмотрено произвести продукции на сумму

260 тыс. руб. Материальные затраты составят 180 тыс. руб. в том числе оплата труда составит 72 тыс. руб.

Фактически подразделение выполнило план на 105%. Материальные затраты и оплата труда составили 103% от плана.

Задача № 13

Внедрение всех мероприятий по плану повышения эффективности производства обеспечивает экономию рабочего времени в количестве

6,5 тыс. чел./час. Общая трудоемкость производственной программы по предприятию 70 тыс. чел./час.

Определить процент снижения трудоемкости и рост производительности труда.

Задача № 14

Рассчитать расценку для оплаты труда птичнице за 1000 шт. яиц. Если норма обслужи-

вания 5000гол. Яйценоскость 250 шт. яиц.

Тарифный разряд IV, тарифная ставка 41,01. Доплата за продукцию установлена в размере 27%.

Задача 15. Рассчитать необходимое количество рабочих (сотрудников)

$Чсп = \text{округлить вверх} (Спр * Ксм * Ксп)$

1. Закрепить операции за рабочими местами

Номер рабочего места	Номер операции, закрепленной за рабочим местом	Условное обозначение результата (сборочной единицы)	Суммарная продолжительность операционного цикла, ч/дн	Пропускная способность рабочего места $Rp * Kсм * tсм$	Коэффициент загрузки рабочего места $4кол./5кол.$
1	2	3	4	5	6

Задача 16. Построить цикловой график без учета загрузки рабочих мест, с учетом загрузки рабочих мест, уточненный цикловой график и определить фактическую продолжительность производственного цикла.

Сделать выводы по результатам расчета сложного производственного цикла.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Тема (раздел)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Количество часов, отводимых на выполнение заданий	Учебно-методическое обеспечение
1.	Управление человеческими ресурсами в организации	Написание эссе	10	Основная и дополнительная литература
2.	История, философия и концепция управления персоналом	Выполнение контрольной работы	6	Основная и дополнительная литература
3.	Кадровая политика предприятия	Написание докладов и рефератов	6	Основная и дополнительная литература
4.	Формы методы и технологии по обеспечению фирмы персоналом	Выполнение тестовых и практических заданий	4	Основная и дополнительная литература
5.	Планирование работы с персоналом	Написание эссе	10	Основная и дополнительная литература
6.	Мотивация и стимулирование персонала	Выполнение контрольной работы	10	Основная и дополнительная литература
7.	Проблема кадров в управлении	Работа с вопросами	6	Основная и дополнительная литература

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

В результате изучения дисциплины «Управление персоналом» обучающийся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, вырабатывает следующие компетенции:

Общепрофессиональные компетенции:

- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);

Профессиональные компетенции :

- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

7.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

	ОПК-4	ПК- 2
Знать	Теоретические основы управления персоналом;	основы организации служб управления персоналом и их деятельность;
Уметь	планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации	разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки, развития и мотивации персонала
Владеть	методами управления	навыками работы с малыми группами;
Этапы формирования: (темы)	1,2,3,4	5,6,7,8
Оценочные средства (задания к темам)	Тестирование, 1,2,3,4	5,6,7,8

В процессе изучения дисциплины осуществляется текущий, промежуточный и рубежный контроль знаний.

Текущий контроль знаний проводится в виде опроса на занятиях, выполнения практических заданий.

7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а так же шкал оценивания

Уровень сформированности компетенции	Этап текущего контроля								Этап промежуточной аттестации (зачет с оценкой)	Этап промежуточной аттестации (экзамен)
	Критерии для определения уровня сформированности компетенции									
	Контрольная работа	Доклад / сообщение	Реферат	Ситуационные задачи*	Деловая игра*	Доклады на дискуссионные темы*	Тест	Работа на семинаре (ответы на вопросы и т.п.)*		
Высокий	зачтено	4-5 балла	«отлично»	«отлично»	4-5 балла	4-5 балла	81-100 %	4-5 балла	«отлично»	«отлично»
Продвинутый	зачтено	3-4 балла	«хорошо»	«хорошо»	3-4 балла	3-4 балла	61-80 %	3-4 балла	«хорошо»	«хорошо»
Пороговый	зачтено	3 балла	«удовлетворительно»	«удовлетворительно»	3 балла	3 балла	41-60 %	3 балла	«удовлетворительно»	«удовлетворительно»
Ниже порогового	Не зачтено	2 балла	«неудовлетворительно»	«неудовлетворительно»	2 балла	2 балла	0-40 %	2 балла	«неудовлетворительно»	«неудовлетворительно»

7.3.1 Перечень оценочных средств сформированности компетенции

№ п /	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Вид комплекции оценочным средством в ФОС
-------	----------------------------------	--	--

1	2	3	4
4	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) те-	Перечень тем рефератов
5	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-	Темы докладов, сообщений
7	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

Оценивание сформированности компетенций происходит при устных ответах, а так же при выполнении письменных заданий.

7.3.2. Уровневая шкала показателей сформированности компетенций

При освещении оценочных средств по предмету преподаватель оценивает степень сформированности у обучающихся необходимых компетенций по следующей уровневой таксономической шкале, предложенной Б. Блумом (США) и проф. М.В. Кларнином:

1 уровень - Знание

Этот уровень обозначает запоминание и воспроизведение изученного материала. Речь может идти о различных видах содержания - от конкретных фактов до целостных теорий. Общая черта этой категории - припоминание соответствующих сведений. Студент: знает (запоминает и воспроизводит) употребляемые термины; знает конкретные факты; знает методы и процедуры; знает основные понятия; знает правила и принципы.

2 уровень - Понимание

Показателем способности понимать значение изученного может служить преобразование (трансляция) материала из одной формы выражения в другую - его «перевод» с одного «языка» на другой (например, из словесной формы - в математическую). В качестве показателя понимания может также выступать интерпретация материала студентом (объяснение, краткое изложение) или же предположение о дальнейшем ходе явлений, событий (предсказание последствий, результатов). Такие учебные результаты превосходят простое запоминание материала.

Обучающийся: понимает факты, правила и принципы; интерпретирует словесный материал, схемы, графики, диаграммы; преобразует словесный материал в математические выражения; предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных.

3 уровень - Применение

Этот уровень обозначает умение использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях. Сюда входят применение правил, методов, понятий, законов, принципов, теорий. Соответствующие результаты обучения требуют более высокого уровня владения материалом, чем понимание. Студент: использует понятия и принципы в новых ситуациях; применяет законы, теории в конкретных практических ситуациях; демонстрирует правильное применение метода или процедуры.

4 уровень - Анализ

Этот уровень обозначает умение разбить материал на составляющие части так, чтобы ясно выступала его структура. Сюда относятся вычленение частей целого, выявление взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого. Студент: выделяет скрытые (невяные) предположения; видит ошибки и упущения в логике рассуждений; проводит разграни-

чения между фактами и следствиями; оценивает значимость данных.

5 уровень - Синтез

Этот уровень обозначает умение комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной. Таким новым продуктом может быть сообщение (выступление, доклад), план действий, схемы, упорядочивающие имеющиеся сведения.

Достижение соответствующих учебных результатов предполагает деятельность творческого характера, направленную на создание новых схем, структур. Студент: пишет небольшое творческое сочинение; предлагает план проведения эксперимента; использует знания из различных областей, чтобы составить план решения той или иной проблемы.

уровень - Оценка

Этот уровень обозначает умение оценивать значение того или иного материала (утверждения, художественного произведения, исследовательских данных и т. д.). Суждения студента должны основываться на чётких критериях: внутренних (структурных, логических) или внешних (соответствие намеченной цели). Критерии могут определяться самим обучающимся или предлагаться ему извне, например, преподавателем.

Промежуточная аттестация студентов реализуется в формах контрольных работ, тестирования, оценки качества и активности работы на семинарах, анализа добросовестности и самостоятельности студента при написании курсовых и иных письменных работ, посещаемости занятий.

Работы/ответы студентов оцениваются по пятибалльной системе в соответствии с требованиями к выставлению оценки по каждому предмету.

Оценка устных ответов.

Оценка “отлично” ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объёма программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей;

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщения, выводы. Устанавливать межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применять полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, чётко, связно, обоснованно и безошибочно излагать учебный материал; давать ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делать собственные выводы; формулировать точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторять дословно текст учебника; излагать материал литературным языком; правильно и обстоятельно отвечать на дополнительные вопросы учителя. Самостоятельно и рационально использовать наглядные пособия, справочные материалы, учебник, дополнительную литературу, первоисточники; применять систему условных обозначений при ведении записей, сопровождающих ответ; использование для доказательства выводов из наблюдений и опытов;

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочёта, который легко исправляет по требованию учителя; имеет необходимые навыки работы с приборами, чертежами, схемами и графиками, сопутствующими ответу; записи, сопровождающие ответ, соответствуют требованиям.

Оценка “хорошо” ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; незначительные ошибки и недочёты при воспроизведении изученного материала, определения понятий дал неполные, небольшие неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и опытов; материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании или при небольшой помощи преподавателя; в основном усвоил учебный материал;

подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы учителя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутрипредметные связи. Применять полученные знания на практике в видоизменённой ситуации, соблюдать основные правила культуры устной речи и сопровождающей письменной, использовать научные термины;

– Не обладает достаточным навыком работы со справочной литературой, учебником, первоисточниками (правильно ориентируется, но работает медленно). Допускает негрубые нарушения правил оформления письменных работ.

Оценка “удовлетворительно” ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала;

– Материал излагает несистематизированно, фрагментарно, не всегда последовательно;

– Показывает недостаточную сформированность отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие;

– Не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов, опытов или допустил ошибки при их изложении;

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий;

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская и основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие важное значение в этом тексте;

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы учителя, допуская одну-две грубые ошибки.

Оценка “неудовлетворительно” ставится, если студент:

– не усвоил и не раскрыл основное содержание материала;

– не делает выводов и обобщений.

– не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов;

– имеет слабо сформированные и неполные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу;

– при ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи учителя.

Оценка письменных работ

Оценка “отлично” ставится, если студент:

– выполнил работу полностью, без ошибок и недочетов;

– объем ЗУНов составляет 90-100% содержания.

Оценка “хорошо” ставится, если студент:

– выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета или не более трех недочетов;

– объем ЗУНов составляет 70-90% содержания

Оценка “удовлетворительно” ставится, если студент:

- правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок;
- допустил не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета;
- допустил не более трех негрубых ошибок;
- одной негрубой ошибки и трех недочетов;
- при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов;
- владеет ЗУНами в объеме 50-70% содержания.

Оценка “неудовлетворительно” ставится, если обучающийся:

- допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка “3”;
- или если правильно выполнил менее половины работы.
- объем ЗУНов учащегося менее 50% содержания

7.3.3. Оценивание качества устного ответа при промежуточной аттестации обучающегося

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «отлично» ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна - две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «хорошо» ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:

- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;
- допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность

рованность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если:

- не раскрыто основное содержание учебного материала;
- обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

- допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

- не сформированы компетенции, умения и навыки.

Показатели для оценки устного ответа в привязке к компетенциям и шкале оценивания приведены в нижеследующей таблице:

№	Показатели оценивания	Коды компетенций, проверяемых с помощью показателей	Шкала оценивания
1.	Обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые комиссией вопросы или затрудняется с ответом; не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ОПК-4, ПК- 2	Неудовлетворительно
2	Обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне	ОПК-4, ПК- 2	Удовлетворительно
3	Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ОПК-4, ПК- 2	Хорошо
4	Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; последовательно и четко отвечает на во-	ОПК-4, ПК- 2	Отлично

просы билета и дополнительные вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой		
--	--	--

7.4 Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки освоения знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций аттестации

	Компетенции	Оценочные средства	
	ОПК-4 способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	1 этап формирования компетенции	Тесты по всем темам дисциплины Тематика докладов Тематика рефератов Варианты контрольных работ Перечень дискуссионных тем
		2 этап формирования компетенции	Вопросы к зачету Экзаменационные вопросы
	ПК- 2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	1 этап формирования компетенции	Тесты по всем темам дисциплины Тематика докладов Тематика рефератов Варианты контрольных работ Перечень дискуссионных тем
		2 этап формирования компетенции	Зачетные вопросы Экзаменационные вопросы

7.4.1 Задания для промежуточной

Промежуточная аттестация является обязательной по дисциплине «Управление персоналом».

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление персоналом» позволяет оценить степень восприятия учебного материала и проводится для оценки результатов изучения разделов/тем дисциплины.

Текущая аттестация может проводиться в форме подготовки реферата, доклада, эссе, тестирования, выполнения иных видов работ..²

Рефераты (доклады)

Реферат — это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов инди-

² Преподаватель выбирает конкретную форму работы

видуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление.

Задачи реферата:

1. Формирование умений самостоятельной работы обучающихся с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо» — основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно» — имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно» — тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Рекомендуемая тематика рефератов по курсу приведена в таблице 2.

Таблица 2 — Темы рефератов, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Методы принятия управленческих решений».

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование темы реферата</i>
1	Производственный процесс предприятия.
2	Производственные операции как часть производственного процесса.
3	Основные принципы организации производственного процесса.
4	Генеральный план предприятия и принципы его разработки.
5	Факторы формирования производственной структуры предприятия.
6	Совершенствование общей и производственной структуры предприятия.
7	Производственный цикл и его структура.
8	Оптимизация производственного цикла.
9	Сравнительная характеристика различных типов производства.
10	Особенности организации производственного процесса на предприятиях с различными типами производства.

Контрольные (самостоятельные) работы

Тематика заданий к самостоятельным и контрольным работам установлена в соответствии с Паспортом фонда оценочных средств. Задания должны быть составлены по тридцати вариантной системе.

Варианты контрольной работы

(приведены несколько вариантов)

Вариант 1

Вариант 2

Вариант 3

...

Вариант 10

Критерии оценки знаний обучающегося при написании контрольной работы

Оценка «отлично» — выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» — выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» — выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» — выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Тестовые задания

Критерии оценки знаний обучающихся при проведении тестирования

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа обучающегося менее чем на 50 % тестовых заданий.

Примерный вариант промежуточного теста

1. Подчеркните правильный ответ.

Управление персоналом — это:

- 1) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
- 2) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;
- 3) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

2. Какие факторы наиболее полно определяют управление персоналом:

- 1) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;
 - 2) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры;
 - 3) все перечисленные выше.
3. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс «Управление персоналом»:
- 1) содержание деятельности и модель качеств менеджера;
 - 2) исследование систем управления;
 - 3) организационная культура;
 - 4) делегирование полномочий;
 - 5) теория мотивации персонала;
 - 6) типы организационных структур;
 - 7) все перечисленные выше.
4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности:
- 1) темперамент;
 - 2) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т.д.;
 - 3) хобби, увлечения;
 - 4) опыт, навыки, умения.
5. Какова цель создания организации:
- 1) решение своих проблем и достижение общих целей организации;
 - 2) только получение прибыли;
 - 3) повышение благосостояния общества.
6. Что включает термин «внешняя среда»? Укажите то, что считаете верным:
- 1) экономические условия;
 - 2) потребители;
 - 3) законодательство;
 - 4) техника и технология;
 - 5) взаимоотношения в коллективе;
 - 6) организационная культура;
 - 7) система ценностей в обществе;
 - 8) конкуренты.
7. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным:
- 1) метод наказания;
 - 2) метод поощрения;

3) совмещение этих двух методов.

8. Определите последовательность стадий развития коллектива:

- 1) «эффективность»;
- 2) «ближний бой»;
- 3) «притирка»;
- 4) «зрелость»;
- 5) «экспериментирование».

9. В силу каких причин менеджеры создают свою команду?

Выберите необходимые причины:

- 1) количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;
- 2) для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;
- 3) вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность;
- 4) команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности;
- 5) для увеличения прибыли;
- 6) коллективный подход — это признак сильного и решительного стиля управления.

10. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику:

- 1) да;
- 2) нет.

7.4.2. Задания для итогового контроля по дисциплине

Заключительный (итоговый) контроль (промежуточная аттестация) подводит итоги изучения дисциплины « Управление персоналом»

Учебным планом по данной дисциплине предусмотрен **экзамен**.

1. Управление персоналом: понятие, задачи, функции, принципы.
2. Место и роль управления персоналом. Рост актуальности знаний в области управления персоналом организации.
3. Концепции управления персоналом. Этапы зарождения и эволюция управления персоналом.
4. Сущность и состав административных, экономических, социально – психологических методов управления персоналом.
5. Сущность организации как объединения работников. Цели, функции, миссия организации.
6. Основные субъекты управления персоналом на предприятии. Социально-трудовые отношения: сущность, субъекты, уровни.
7. Понятие «персонал», его структура и признаки. Должностные полномочия.
8. Персонал как особый объект управления. Типология работников.
9. Понятие коллектива и его виды. Особенности неформальных коллективов.
10. Этапы развития трудового коллектива. Психологические особенности трудового коллектива.
11. Трудовая дисциплина: понятие, элементы.

12. Жизненный цикл работника: понятие, характеристика основных этапов.
13. Понятие «руководитель». Типы руководителей. Требования, предъявляемые к современному руководителю.
14. Понятие власти и авторитета. Виды власти. Делегирование полномочий.
15. Стиль управления руководителем. Классификация и характеристика стилей управления.
16. Функции и основные области деятельности руководителя. Знания и компетенции HR-менеджера.
17. Права и обязанности работника. Требования, предъявляемые к современному работнику.
18. Резюме работника. Методика составления резюме.
19. Профессиограмма: понятие, принципы составления, основные разделы.
20. Рынок труда как сфера формирования трудовых ресурсов организации. Спрос и предложение труда.
21. Современное состояние и тенденции развития рынка рекрутинговых услуг.
22. Стратегия организации на рынке труда.
23. Подбор и отбор кадров: понятие, основные методы и организация процесса отбора кадров.
24. Технология приема (найма) персонала. Оценка эффективности найма.
25. Адаптация, ее цели, функции, задачи. Современные адаптационные технологии.
26. Методика оценки эффективности адаптации персонала.
27. Кадровая служба: функции и задачи. Информация и информационные системы в управлении.
28. Организационная структура службы управления персоналом.
29. Кадровые документы. Технология подготовки кадровых документов.
30. Кадровая политика: понятие, виды. Оценка и расстановка персонала.
31. Основные направления кадровой политики.
32. Принципы оценки показателей эффективности работы кадровой службы.
33. Определение, принципы и задачи кадрового планирования.
34. Внутренние и внешние факторы, влияющие на планирование персонала.
35. Основные этапы и методы кадрового планирования. Кадровый резерв.
36. Сущность процесса развития и обучения персонала в организации.
37. Содержание форм обучения: на рабочем месте, вне рабочего места. Принципы активизации обучения.
38. Методы обучения, их характеристика. Самообучение.
39. Цели и виды оценки эффективности управления персоналом.
40. Оценка и аттестация персонала. Продвижение и ротация кадров.
41. Формы повышения квалификации менеджеров.
42. Деловая карьера: понятие, виды, основные этапы. Движущие мотивы и условия развития карьеры.
43. Планирование карьеры. Управление карьерой в организации.
44. Мотивы, стимулы, потребности. Понятие мотивации персонала.

- 45.Классификация видов мотивации работников. Материальные и нематериальные виды мотивации.
- 46.Понятие и виды высвобождения персонала. Система мероприятий по высвобождению персонала
47. Понятие взыскания. Виды взысканий, их характеристика.
- 48.Причины увольнения работников. Технология бесконфликтного увольнения.
- 49.Принципы и технология применения наказания к работнику.
50. Понятие конфликта и его элементы. Виды конфликтов. Моббинг.
- 51.Фазы развития конфликта. Положительные и негативные последствия конфликтов.

7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

7.5.1 Сводный перечень обобщенных критериев оценки разных форм контроля

Оценка знаний, умений, навыков может быть выражена в параметрах:

- «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»;
- «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»;
- «очень низкая», «примитивная», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Критерии оценивания:

- Полнота знаний теоретического материала;
- Полнота знаний практического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения типовых задач, выполнения типовых заданий/упражнений;
- Умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из заданных теоретических, научных, справочных, энциклопедических источников;
- Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников;
- Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений;
- Умение самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов, технологий;
- Умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные размышления, делать умозаключения и выводы;
- Умение соблюдать заданную форму изложения (доклад, эссе, другое);
- Умение пользоваться ресурсами глобальной сети (интернет);
- Умение пользоваться нормативными документами;
- Умение создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью;
- Умение определять, формулировать проблему и находить пути ее решения;
- Умение анализировать современное состояние отрасли, науки и техники;
- Умение самостоятельно принимать решения на основе проведенных исследований; Умение и готовность к использованию основных (изученных) прикладных программных средств;
- Умение создавать содержательную презентацию выполненной работы;
- Другое.

Критерии оценки компетенций:

- Способность к публичной коммуникации (демонстрация навыков публичного выступления и ведения дискуссии на профессиональные темы, владение нормами литературного языка, профессиональной терминологией, этикетной лексикой); Способность эффективно работать самостоятельно;
- Способность эффективно работать в команде;
- Готовность к сотрудничеству, толерантность;
- Способность организовать эффективную работу команды;
- Способность к принятию управленческих решений;
- Способность к профессиональной и социальной адаптации;
- Способность понимать и анализировать социальные, экономические и экологические последствия своей профессиональной деятельности;
- Владение навыками здорового образа жизни;
- Готовность к постоянному развитию;
- Способность использовать широкие теоретические и практические знания в рамках специализированной части какой-либо области;
- Способность демонстрировать освоение методов и инструментов в сложной и специализированной области;
- Способность интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей для исследовательского диагностирования проблем;
- Способность демонстрировать критический анализ, оценку и синтез новых сложных идей;
- Способность оценивать свою деятельность и деятельность других;
- Способность последовательно оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении для его продолжения;
- Другое.

7.52. Средства оценивания для промежуточной и текущей аттестации

Критерии оценки при работе студента на коллоквиуме такие же как при устном ответе.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Контрольная работа - письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы - от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

- соответствие предполагаемым ответам;
- правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);
- логика рассуждений;
- неординарность подхода к решению.

Если задания для контрольной работы берутся из учебника, пособия или другого источника, то его следует указать в ФОС.

Параметры оценочного средства (пример)

Источник (...)	Полное библиографическое описание
Предел длительности контроля	20 мин
Предлагаемое количество задач из одного контролируемого раздела	1-3
Последовательность выборки задач из каждого раздела	случайная
Критерии оценки: - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность синтезировать новую информацию; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения;	Максимальное количество баллов - 5
«5» (отлично), если	Задание выполнено полностью
«4» (хорошо) , если	Задание выполнено с незначительными погрешностями
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и понимание большей части задания
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части за-

Доклад - подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих критериев:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Если доклад сводится к краткому сообщению (10 - 15 минут, может сопровождаться презентацией (10-15 слайдов) и не может дать полного представления о проведенной работе, то

необходимо оценивать ответы на вопросы и, если есть, отчет/пояснительную записку. В этом случае ситуация аналогична оцениванию курсовой работы или проекта.

Параметры оценочного средства (пример для доклада-презентации)

Предлагаемое количество тем	10
Предел длительности контроля	Общее время 90 мин.
Критерии оценки: - соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам; - показал понимание темы, умение критического анализа информации; - продемонстрировал знание методов изучения ... и умение их применять;	максимум 5 баллов
«5» (отлично), если	Задание выполнено полностью
«4» (хорошо), если	Задание выполнено с незначительными погрешностями
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и понимание темы
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания

Конспект позволяет формировать и оценивать умения студентов по переработке информации.

Параметры оценочного средства (пример)

Тема «Индивидуально-психологические качества личности»	Источник конспектирования, полное биографическое описание
Предел длительности контроля	45 мин.
Критерии оценки: - оптимальный объем текста (не более одной трети оригинала); - логическое построение и связность текста; - полнота/ глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей); - визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки); - оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).	максимум 5 баллов
«5» (отлично), если	Задание выполнено полностью

«4» (хорошо) , если	Задание выполнено с незначительными погрешностями
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и понимание большей части задания
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения. В ФОС приводится перечень тем, среди которых студент может выбрать тему реферата.

Параметры оценочного средства (пример)

Предел длительности контроля	Защита: 10 мин выступление + ответы на вопросы.
Критерии оценки (собственно текста реферата и защиты): <ul style="list-style-type: none"> - информационная достаточность; - соответствие материала теме и плану; - стиль и язык изложения (целесообразное использование терминологии, пояснение новых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат и др.); - наличие выраженной собственной позиции; - адекватность и количество использованных источников (7 	маx 5 баллов
«5» (отлично), если	Задание выполнено полно-
«4» (хорошо) , если	Задание выполнено с не-
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания

Оценивание результатов обучения на экзамене

Экзамен - процедура, проводимая по установленным правилам для оценки чьих - либо знаний, умений, компетенций по какому-либо учебному предмету, модулю и т.д. Процедура проведения экзамена может быть организована по-разному .

Традиционный экзамен предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

Распределение вопросов и заданий по билетам приводится в ФОС и находится в закрытом для студентов доступе.

В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента.

Параметры оценочного средства (пример по модулю «Социокультурные проблемы современной цивилизации»)

1 Оценка выполнения практического задания	Max 5 баллов
2 Оценка собеседования по теме	
Критерии оценки (результат определяется как сумма всех составляющих)	
«5» баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> - показывает глубокое и полное понимание категорий и концепций, необходимых для изучения социокультурных проблем (т.е. знание основного содержания учебного элемента (модуля)); - проявляет высокий уровень умений применять знания и методы для решения практических задач/заданий; - владеет навыками использования их в сфере профессиональной деятельности в поликультурной среде; - демонстрирует понимание важности приобретенных знаний
«4»баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знание проблем и процессов, но допускает неточности в их объяснении; - способен оценивать некоторые социокультурные проблемы и процессы; - демонстрирует некоторые навыки использования социально философского знания в будущей профессиональной деятельности.
«3»баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеет представление о категориях и концепциях, необходимых для изучения социокультурных проблем; - испытывает сложности при выборе методов объяснения их; - может с трудом показать навыки использования социально философского знания в будущей профессиональной деятельности;

Кроме того, экзамен может проходить и в иной форме, не основанной на вопросе- ответе: в форме деловой игры, защиты портфолио, проекта, а также в формах, описанных ниже.

Основные критерии устной части экзамена могут быть, при использовании различных форм проведения экзамена критерии могут быть пересмотрены, дополнены, конкретизированы с учетом специфики учебного материала и формируемых компетенций.

Таблица - Основные критерии оценки устного экзамена
Критерии Шкала оценивания

	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»
Владение специальной терминологией	Свободно владеет терминологией из различных разделов курса,	Владеет терминологией, делая ошибки; при неверном употреблении сам может их	Редко использует при ответе термины, подменяет одни понятия другими, не всегда понимая различия
Глубина и полнота знания теоретических основ курса	Демонстрирует прекрасное знание предмета, соединяя при ответе знания из разных разделов, добавляя комментарии, пояснения	Хорошо владеет всем содержанием, видит взаимосвязи, может провести анализ и т.д., но не всегда делает это самостоятельно без	Отвечает только на конкретный вопрос, соединяет знания из разных разделов курса только при наводящих вопросах экзаменатора

Умение проиллюстрировать теоретический мате-	Отвечая на вопрос, может быстро и безошибочно проиллюстрировать ответ собственными при-	Может подобрать соответствующие примеры, чаще из имеющихся в учебных материалах	С трудом может соотнести теорию и практические примеры из учебных материалов; примеры не всегда
Дискурсивные умения (если включены в результаты обучения)	Демонстрирует различные формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Владеет аргументацией, грамотной, лаконичной, доступной и понятной речью	Присутствуют некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Хорошая аргументация, четкость, лаконичность	С трудом применяются некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Слабая аргументация, нарушенная логика при ответе, однообразные формы изложения

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24767>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24835>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 280 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24834>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2014.— 410 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48706>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Решетникова К.В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»/ Решетникова К.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 175 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20965>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Беликова И.П. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций)/ Беликова И.П.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 64 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47371>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
7. Макринова Е.И. Управление персоналом в гостиничном менеджменте [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Макринова Е.И., Васильев А.Г., Васильева А.С.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Троицкий мост, 2013.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/40922>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
8. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26239>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература:

1. Бойетт Джозеф Г., Бойетт Джимми Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления/ Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2004.
2. Глазл Ф. Конфликт – менеджмент: настольная книга руководителя и консультанта/ Пер с нем. Калуга: Духовное познание, 2002.
3. Комисарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. М.: Дело, 2002
4. Основы теории управления: Учебное пособие для вузов / Под ред. В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. М.: Финансы и статистика, 2003.
5. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами. – М.: Проспект, 2005.
6. Гришина Н. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2009.
7. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2012. (Базовый учебник).
8. Лютенс Ф. Организационное поведение: Университетский учебник: Пер. с 7-го изд. на англ. яз. - М.: ИНФРА-М, 2009.
9. Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления: Учебное пособие для вузов. М.: Экзамен, 2011

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. 1. Справочно-информационная система «Гарант», www.garant.ru – Система «Гарант»
2. 2. Базы данных справочно-информационных систем «Консультант плюс», www.consultant.ru - Общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс).
3. 3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» - <http://www.iprbookshop.ru/>
4. 4. Научно-электронная библиотека «Elibrary» - <http://www.elibrary.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания должны раскрывать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению теоретического курса (или его раздела/части), практических и/или семинарских занятий, лабораторных работ (практикумов), и практическому применению изученного материала, по выполнению заданий для самостоятельной работы, по использованию информационных технологий и т. д.

Содержание методических указаний должно включать:

- описание последовательности действий обучающегося или «сценарий изучения дисциплины»;
- рекомендации по использованию материалов учебно-методического комплекса дисциплины;
- рекомендации по работе с литературой;
- разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса, по выполнению домашних заданий и т. д.

Использование современных образовательных технологий

В соответствии с требованиями ФГОС ВО реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, образовательных учреждений, научных, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе НЧОУ ВО АЛСИ они должны составлять не менее опре-

деленного 20 процентов от всего объема аудиторных занятий.

Использование в учебном процессе активных и интерактивных форм занятий направлено на повышение качества подготовки путем развития у обучающихся творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного обучения, исследовательские методы, тренинговые формы и др.).

Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование раздела (перечислить те разделы, в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии)	Формы занятий с использованием активных и интерактивных образовательных технологий	Трудоемкость (час.) заочная форма обучения
1.	Тема 2. Система и служба управления персоналом.	<i>Проведение практического занятия с использованием мультимедийного оборудования</i>	28/6
2.	Тема 4. Кадровая политика и планирование трудовых ресурсов.	<i>Проведение практического занятия с использованием мультимедийного оборудования</i>	
3.	Тема 5. Набор персонала.	<i>Проведение практического занятия с использованием мультимедийного оборудования</i>	
<i>Итого: 28/6</i>			

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

При проведении различных типов учебных занятий применяются демонстрационные, так и индивидуальные режимы. На занятиях используются мультимедиа технологии, презентации с использованием программы Power Point. Это повышает темп восприятия информации, мотивацию к учению за счет мультимедийных эффектов, а также развивает наглядно -образное мышление обучающихся. В свою очередь и обучающиеся все чаще применяют мультимедиа технологии, выступая на конференциях, при подготовке рефератов, докладов, а также при защите выпускных квалификационных работ, что способствует формированию у них творческих способностей.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для обеспечения учебной дисциплины необходимы: учебная аудитория, ноутбук.

Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования «Армавирский лингвистический социальный институт», реализующее основную образовательную программу подготовки, располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Обеспечение учебного процесса компьютерами предусматривает наличие не менее одного компьютера на 25 обучающихся.

При использовании печатных изданий вуз обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в читальном зале библиотеки в соответствии с объемом изучаемых учебных дисциплин. (23а, Библиотека; 26а, Читальный зал)

При использовании электронных изданий вуз обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерных классах (лабораториях), читальном зале библиотеки с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых учебных дисциплин.

Обеспеченность компьютерным временем с доступом в Интернет составляет не менее 200 часов в год на одного обучающегося.

<p>Б1.Б.24 Управление персоналом</p>	<p>4ж, Кабинет экономики и менеджмента; 1ж, Кабинет финансов, денежного обращения и кредитов; 3ж, Бухгалтерского учета, налогообложения и аудита; 30а, Лаборатория информатики;</p> <p>51в, Лаборатория информационных технологий в профессиональной деятельности</p>	<p>комплекты тематических плакатов, учебно-методические стенды, (таблицы, карты, литература, справочно-правовая система «Гарант») 25 компьютеров, доступ в интернет, программы тестирования, коллекция файлов с материалами, поддерживающими изучение; интерактивная доска, проектор, видео-, аудио оборудование; 27 компьютеров доступ в интернет, программы тестирования, коллекция файлов с материалами, поддерживающими изучение; интерактивная доска, проектор, видео-, аудио оборудование; учебно-методические стенды, (таблицы, карты, литература, справочно-правовая система «Гарант»)</p>
--------------------------------------	---	--

13. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Обучение по образовательным программам инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрено НЧОУ ВО АЛСИ с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

В НЧОУ ВО АЛСИ созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Под специальными условиями для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья организацией при необходимости обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети "Интернет" для слабовидящих;

размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров; наличие специальных кресел и других приспособлений).

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

При получении высшего образования по образовательным программам обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

14. Перечень лицензионного программного обеспечения

Перечень лицензионного программного обеспечения, используемый в реализации ОПОП:

1. Windows 8.1
2. Linuxmint-17.1-cinnamon-32bit
3. Гарант АЭРО
4. Libreoffice