

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Альметьевский государственный нефтяной институт»



УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор АГНИ
Иванов А.Ф.
24.06. 2019г.

Рабочая программа дисциплины Б1.В.07
СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки: 38.04.01 – Экономика

Направленность (профиль) программы: HR-аналитика

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019 г.

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Автор	О.В. Киселева		17.06.2019
Рецензент	О.В. Антипова		18.06.2019
Зав. выпускающей (обеспечивающей) кафедрой экономики и управления предприятием	Р.Ш. Садыкова		19.06.2019

Альметьевск 2019

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
6. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 6.1. Перечень оценочных средств
 - 6.2. Уровень освоения компетенций и критерии оценивания результатов обучения
 - 6.3. Варианты оценочных средств
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины
8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
10. Перечень программного обеспечения
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

Приложение 2. Лист внесения изменений

Приложение 3. Фонд оценочных средств

Рабочая программа дисциплины «Современные системы управления персоналом» разработана доцентом кафедры экономики и управления предприятием **Киселевой О.В**

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

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «Современные системы управления персоналом»:

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
ОПК-2 Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: - подходы к гармонизации социально-трудовых отношений и условия предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности Уметь: - руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: - навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 1-6 Компьютерное тестирование по темам 1-6 Промежуточная аттестация: Экзамен, курсовая работа
ПК-2 Способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	Знать: - этапы и принципы проведения научного исследования, актуальную проблематику в сфере управления персоналом; - актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований по управлению персоналом, имеющих практическую значимость; Уметь: - обосновывать актуальность темы научного исследования курсовой работы; - осмысливать результаты научного исследования с определением его теоретической и практической значимости; - использовать на практике	Промежуточная аттестация: Курсовая работа

	теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к предмету исследования курсовой работы; Владеть: - технологиями научного поиска, обработки и систематизации информации, анализа и научного обобщения полученных результатов в сфере управления персоналом; - методикой и технологиями расчета экономического эффекта по теме курсовой работы; - навыками выработки и формулировки рекомендаций для повышения эффективности управления персоналом	
ПК-9 Способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	Знать: - основные информационные источники данных о системе управления персоналом для проведения экономических расчетов; Уметь: - применять релевантные приемы анализа основных показателей, характеризующих систему управления персоналом. Владеть: - навыками интерпретации количественных и качественных показателей системы управления персоналом для проведения экономических расчетов.	Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 1-6 Компьютерное тестирование по темам 1-6 Промежуточная аттестация: Экзамен, курсовая работа

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Современные системы управления персоналом» входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к вариативной части ОПОП по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) программы HR-аналитика – Б1.В.07

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 и 2 семестрах

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

Контактная работа обучающихся с преподавателем:

- лекции – 27 часов,

- практические занятия – 27 часов,
 контроль самостоятельной работы – 6 часов;
 Самостоятельная работа – 120 часов.

Контроль – экзамен 36 ч.

Форма промежуточной аттестации дисциплины: экзамен, курсовая работа на 1 курсе во 2 семестре

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

4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине

Тематический план дисциплины

№	Тема дисциплины	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	КСР	
1	Тема 1. Методология и основные подходы к управлению человеческими ресурсами. Стратегическое управление персоналом организации	1	6	4	-	2	14
2	Тема 2. Кадровая политика организации. Основы кадрового планирования в организации	1	6	4	-		14
3	Тема 3. Технологии управления человеческими ресурсами	1	6	1	-		15
	Итого в 1 семестре:	1	18	9		2	43
4	Тема 4. Стандартизация и сертификация персонала	2	4	6	-	4	25
5	Тема 5. Модели компетенций	2	1	6	-		25
6	Тема 6. Комплексная оценка персонала	2	4	6	-		27
	Итого во 2 семестре:	2	9	18	-	4	77
	Итого по дисциплине:		27	27		6	120

4.2. Содержание дисциплины

Тема	Количество часов	Используемый метод	Формируемые компетенции
Дисциплинарный модуль 1.1			
Тема 1. Методология и основные подходы к управлению человеческими ресурсами. Стратегическое управление персоналом организации 10ч.			
Лекция 1. Основные подходы к управлению персоналом. Экономический подход. Парадигма органического подхода. Основные характеристики гуманистического подхода к управлению персоналом.	2	Проблемная лекция	ОПК-2, ПК-9
Лекция 2. Теория человеческого капитала. Направления инвестиций в создание человеческого капитала. Динамика ИРЧП	2		ОПК-2, ПК-9
Лекция 3. Концепция «Анализ человеческих ресурсов». Модели измерения индивидуальной стоимости работника. Теория обучающихся организаций. Системный подход	2	Проблемная лекция	ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 1. Основные подходы к управлению персоналом	2		ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 2. Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий.	2	Работа в малых группах	ОПК-2, ПК-9
Дисциплинарный модуль 1.2			
Тема 2. Кадровая политика организации. Основы кадрового планирования в организации 10ч.			
Лекция 4. Содержание и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики. Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики. Формирование и реализация кадровой политики.	2	Проблемная лекция	ОПК-2, ПК-9
Лекция 5. Сущность и содержание кадрового планирования. Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом. Структура оперативного плана работы с персоналом. Содержание оперативного плана работы с персоналом. Маркетинг персонала	2		ОПК-2, ПК-9
Лекция 6. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Понятие и назначение планирование потребности в персонале. Виды планирования потребности в персонале. Этапы планирования потребности в	2		ОПК-2, ПК-9

персонале. Методы определения количественной потребности в персонале. Понятие прогнозирования потребности в персонале. Задачи и назначение прогнозирования потребности в персонале. Методы прогнозирования потребности в персонале. Субъекты прогнозирования потребности в персонале			
Практическое занятие 3. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.	2	Работа в малых группах	ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 4. Структура оперативного плана работы с персоналом	2		ОПК-2, ПК-9
Тема 3. Технологии управления человеческими ресурсами 7ч.			
Лекция 7. Наем, отбор и прием персонала. Подбор и расстановка персонала. Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала. Сущность социализации персонала Сущность и виды профориентации и адаптации персонала Организация управления профориентацией и адаптацией персонала. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.	2		ОПК-2, ПК-9
Лекция 8. Основные понятия и концепции обучения. Виды и цель обучающей деятельности предприятия. Методы обучения персонала. Развитие профессионализма. Технологии переподготовки и переобучения рабочих и специалистов, тренинги и деловые игры. Повышение квалификации персонала. Роль службы управления персоналом в организации обучения. Затраты на обучение персонала и их эффективность	2		ОПК-2, ПК-9
Лекция 9. Управление деловой карьерой персонала. Управление кадровым резервом. Понятие и этапы карьеры. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров. Контроль за работой с кадровым	2		ОПК-2, ПК-9

резервом			
Практическое занятие 5. Инновации в управлении персоналом	1	Работа в малых группах	ОПК-2, ПК-9
Дисциплинарный модуль 2.1			
Тема 4. Стандартизация и сертификация персонала 10ч.			
Лекция 10. Сущность и задачи стандартизации персонала. Виды стандартов. Формирование системы профессиональных стандартов. Корпоративные профессиональные стандарты. Международные стандарты ISO в сфере управления персоналом: возникновение, развитие и состав международных стандартов.	2	Проблемная лекция	ОПК-2, ПК-9
Лекция 11. Субъекты системы независимой оценки квалификаций. Этапы проведения добровольной сертификации персонала. Понятие квалификационного сертификата. Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций. Порядок разрешения апелляционных вопросов в процессе сертификации персонала. Общие требования к экспертам независимой оценки квалификации. Оценочные средства для оценки и сертификации квалификаций	2		ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 6. Структура национальной рамки квалификаций	2	Работа в малых группах	ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 7. Государственная и региональная система стандартизации и сертификации персонала	2		ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 8. Международные стандарты ISO в системе управления персоналом	2		ОПК-2, ПК-9
Дисциплинарный модуль 2.2			
Тема 5. Модель компетенций 7ч.			
Лекция 12. Структура модели компетенций, правила формирования, использование поведенческих индикаторов в описании компетенций.	1	Проблемная лекция	ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 9. Корпоративные компетенции	2		ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 10. Корпоративные модели компетенций	2		ОПК-2, ПК-9

Практическое занятие 11. Построение корпоративной модели компетенций	2	Работа в малых группах	ОПК-2, ПК-9
Тема 6. Комплексная оценка персонала 10ч.			
Лекция 13. Комплексная оценка персонала и ее структура: система оценки результатов деятельности сотрудников, консолидированная оценка компетенций сотрудников. Использование комплексной оценки персонала	2		ОПК-2, ПК-9
Лекция 14. Формирование центров оценки компетенций. Центр компетенции - структурный элемент на предприятии. Функционал и структура компетенционных инстанций. Оптимальный тип компетенционной инстанции на предприятии. Проблемы формирования ЦОК	2		ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 12. Оценка профессиональной компетентности	2		ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 13. Организационное обеспечение комплексной оценки персонала.	2		ОПК-2, ПК-9
Практическое занятие 14. Консолидированная оценка	2		ОПК-2, ПК-9

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

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию преподавателя, без его непосредственного участия и направлена на самостоятельное изучение отдельных аспектов тем дисциплины.

Цель самостоятельной работы – подготовка современного компетентного специалиста и формирования способной и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации исследовательской деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, обеспечивает подготовку студента к текущим контактными занятиям и контрольным мероприятиям по дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа может включать следующие виды работ:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- проработка тем дисциплины, поиск информации в электронных библиотечных системах;
- подготовка практическим занятиям;
- работа с основной и дополнительной литературой, представленной в рабочей программе;

- подготовка к промежуточной аттестации;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- работа в электронных библиотечных системах, справочных, справочно-поисковых и иных системах, связанных с вопросами эффективного управления персоналом.

Темы для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Современные системы управления персоналом» приведены в методических указаниях:

Киселева О.В. Современные системы управления персоналом: методические указания для проведения практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Современные системы управления персоналом» для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» очной формы обучения. - Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2019. –38 с.

Киселева О.В. Современные системы управления персоналом: методические указания по выполнению курсовой работы по дисциплине «Современные системы управления персоналом» для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» очной формы обучения. - Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2019. – 32 с.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине

Основной целью формирования ФОС по дисциплине «Современные системы управления персоналом» является создание материалов для оценки качества подготовки обучающихся и установления уровня освоения компетенций.

Полный перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен в Фонде оценочных средств (приложение 3 к данной рабочей программе).

Текущий контроль освоения компетенций по дисциплине проводится при изучении теоретического материала на практических занятиях.

Итоговой оценкой освоения компетенций является промежуточная аттестация в форме экзамена, курсовой работы, проводимая с учетом результатов текущего контроля.

6.1. Перечень оценочных средств

Этапы формирования компетенций	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1 семестр Текущий контроль			
1	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, организованное как часть учебного занятия в виде опросно-ответной формы работы преподавателя с обучающимся. Может быть проведен в форме специальной беседы преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, для выявления объема знаний обучающихся по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для самоконтроля по темам/разделам дисциплины.

2	Практическое задание	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания при решении практических задач, содержащих проблемные ситуации по изучаемым темам. Задание должно быть направлено на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине.	Комплект заданий
3	Тестирование компьютерное	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося по соответствующим компетенциям. Обработка результатов тестирования на компьютере обеспечивается специальными программами. Позволяет проводить самоконтроль (репетиционное тестирование), может выступать в роли тренажера при подготовке к зачету или экзамену	Фонд тестовых заданий
2 семестр Текущий контроль			
4	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, организованное как часть учебного занятия в виде опросно-ответной формы работы преподавателя с обучающимся. Может быть проведен в форме специальной беседы преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, для выявления объема знаний обучающихся по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для самоконтроля по темам/разделам дисциплины.
5	Практическое задание	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания при решении практических задач, содержащих проблемные ситуации по изучаемым темам. Задание должно быть направлено на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине.	Комплект заданий
6	Тестирование компьютерное	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося по соответствующим компетенциям. Обработка результатов тестирования на компьютере обеспечивается специальными программами. Позволяет проводить самоконтроль (репетиционное тестирование), может выступать в роли тренажера при подготовке к зачету или экзамену	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
7	Курсовая работа	Авторская научно-исследовательская работа студента по приобретению практических навыков в области экономической теории, направленная на выработку исследовательских навыков, опыта работы с научными источниками и создание законченного самостоятельного исследования	Задания на курсовую работу, вопросы к защите курсовой работы
8	Экзамен	Итоговая форма определения степени	Перечень

		достижения запланированных результатов обучения (оценивания уровня освоения компетенций). Экзамен проводится в устной форме или в форме тестирования по всем темам дисциплины.	вопросов и задач, тестов к экзамену
--	--	---	--

6.2. Уровень освоения компетенций по дисциплине «Современные системы управления персоналом»

№ п/п	Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Планируемые результаты обучения	Уровень освоения компетенций			
			Продвинутый уровень	Средний уровень	Базовый уровень	Компетенции не освоены
			Критерии оценивания результатов обучения			
			«отлично» (от 86 до 100 баллов)	«хорошо» (от 71 до 85 баллов)	«удовлетворительно» (от 55 до 70 баллов)	«неудовлетв.» (менее 55 баллов)
1	ОПК-2 Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: - подходы к гармонизации социально-трудовых отношений и условия предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности	Сформированные систематические представления о подходах к гармонизации социально-трудовых отношений и условиях предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о подходах к гармонизации социально-трудовых отношений и условиях предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности	Неполные представления о подходах к гармонизации социально-трудовых отношений и условиях предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности	Фрагментарные представления о подходах к гармонизации социально-трудовых отношений и условиях предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности
		Уметь: - руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Сформированное умение , толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение , толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В целом успешное, но не систематическое умение, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Фрагментарное умение , толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
		Владеть: - навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Успешное и систематическое владение навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В целом успешное, но не систематическое владение навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Фрагментарное владение навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
2	ПК-2 Способностью обосновывать	Знать: - этапы и принципы	Сформированные систематические	Сформированные, но содержащие отдельные	Неполные представления о этапах и принципах	Фрагментарные представления о этапах и

	актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	проведения научного исследования, актуальную проблематику в сфере управления персоналом; - актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований по управлению персоналом, имеющих практическую значимость;	представления о этапах и принципах проведения научного исследования, актуальной проблематике в сфере управления персоналом; - актуальных направлениях фундаментальных и прикладных исследований по управлению персоналом, имеющих практическую значимость;	пробелы представления о этапах и принципах проведения научного исследования, актуальной проблематике в сфере управления персоналом; - актуальных направлениях фундаментальных и прикладных исследований по управлению персоналом, имеющих практическую значимость;	проведения научного исследования, актуальной проблематике в сфере управления персоналом; - актуальных направлениях фундаментальных и прикладных исследований по управлению персоналом, имеющих практическую значимость;	принципах проведения научного исследования, актуальной проблематике в сфере управления персоналом; - актуальных направлениях фундаментальных и прикладных исследований по управлению персоналом, имеющих практическую значимость;
		Уметь: - обосновывать актуальность темы научного исследования курсовой работы; - осмысливать результаты научного исследования с определением его теоретической и практической значимости; - использовать на практике теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к предмету исследования курсовой работы;	Сформированное умение обосновывать актуальность темы научного исследования курсовой работы; - осмысливать результаты научного исследования с определением его теоретической и практической значимости; - использовать на практике теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к предмету исследования курсовой работы;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение обосновывать актуальность темы научного исследования курсовой работы; - осмысливать результаты научного исследования с определением его теоретической и практической значимости; - использовать на практике теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к предмету исследования курсовой работы;	В целом успешное, но не систематическое умение обосновывать актуальность темы научного исследования курсовой работы; - осмысливать результаты научного исследования с определением его теоретической и практической значимости; - использовать на практике теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к предмету исследования курсовой работы;	Фрагментарное умение , толерантно обосновывать актуальность темы научного исследования курсовой работы; - осмысливать результаты научного исследования с определением его теоретической и практической значимости; - использовать на практике теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к предмету исследования курсовой работы;
		Владеть: - технологиями научного поиска, обработки и систематизации информации, анализа и	Успешное и систематическое владение технологиями научного поиска, обработки и систематизации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение технологиями научного поиска, обработки и систематизации	В целом успешное, но не систематическое владение технологиями научного поиска, обработки и систематизации информации, анализа и	Фрагментарное владение навыками технологиями научного поиска, обработки и систематизации информации, анализа и

		научного обобщения полученных результатов в сфере управления персоналом; - методикой и технологиями расчета экономического эффекта по теме курсовой работы; - навыками выработки и формулировки рекомендаций для повышения эффективности управления персоналом	информации, анализа и научного обобщения полученных результатов в сфере управления персоналом; - методикой и технологиями расчета экономического эффекта по теме курсовой работы; - навыками выработки и формулировки рекомендаций для повышения эффективности управления персоналом	информации, анализа и научного обобщения полученных результатов в сфере управления персоналом; - методикой и технологиями расчета экономического эффекта по теме курсовой работы; - навыками выработки и формулировки рекомендаций для повышения эффективности управления персоналом	научного обобщения полученных результатов в сфере управления персоналом; - методикой и технологиями расчета экономического эффекта по теме курсовой работы; - навыками выработки и формулировки рекомендаций для повышения эффективности управления персоналом	научного обобщения полученных результатов в сфере управления персоналом; - методикой и технологиями расчета экономического эффекта по теме курсовой работы; - навыками выработки и формулировки рекомендаций для повышения эффективности управления персоналом
3	ПК-9 Способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	Знать: основные информационные источники данных о системе управления персоналом для проведения экономических расчетов;	Сформированные систематические представления о основных информационных источниках данных о системе управления персоналом для проведения экономических расчетов;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о основных информационных источниках данных о системе управления персоналом для проведения экономических расчетов;	Неполные представления о основных информационных источниках данных о системе управления персоналом для проведения экономических расчетов;	Фрагментарные представления о основных информационных источниках данных о системе управления персоналом для проведения экономических расчетов;
		Уметь: применять релевантные приемы анализа основных показателей, характеризующих систему управления персоналом	Сформированное умение применять релевантные приемы анализа основных показателей, характеризующих систему управления персоналом;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять релевантные приемы анализа основных показателей, характеризующих систему управления персоналом;	В целом успешное, но не систематическое умение применять релевантные приемы анализа основных показателей, характеризующих систему управления персоналом;	Фрагментарное умение применять релевантные приемы анализа основных показателей, характеризующих систему управления персоналом;
		Владеть: навыками интерпретации количественных и качественных показателей системы управления персоналом	Успешное и систематическое владение навыками интерпретации количественных и качественных	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками интерпретации количественных и качественных показателей	В целом успешное, но не систематическое владение навыками интерпретации количественных и качественных показателей системы управления персоналом	Фрагментарное владение навыками интерпретации количественных и качественных показателей системы управления персоналом для

		для проведения экономических расчетов.	показателей системы управления персоналом для проведения экономических расчетов;	системы управления персоналом для проведения экономических расчетов;	персоналом для проведения экономических расчетов;	проведения экономических расчетов;
--	--	--	---	---	---	---------------------------------------

6.3. Варианты оценочных средств

6.3.1 Устный опрос

6.3.1.1. Порядок проведения

Устный опрос по дисциплине «Современные системы управления персоналом» регулярно проводится на каждом практическом занятии в течение семестра. Вопросы для подготовки ответов содержатся в методических указаниях по дисциплине

6.3.1.2. Критерии оценивания

Ответ оценивается в соответствии с баллами, зафиксированными в рабочей программе дисциплины

6.3.1.3. Содержание оценочного средства

Примерный перечень вопросов к устному опросу по дисциплинарному модулю 1.1

ОПК-2

- 1 Основные подходы к управлению персоналом.
- 2 Экономический подход.
- 3 Парадигма органического подхода.
- 4 Основные характеристики гуманистического подхода к управлению персоналом.
- 5 Теория человеческого капитала.
- 6 Направления инвестиций в создание человеческого капитала.
- 7 Динамика ИРЧП

ПК-9

- 8 Концепция «Анализ человеческих ресурсов».
- 9 Модели измерения индивидуальной стоимости работника.
- 10 Теория обучающихся организаций. Системный подход

по дисциплинарному модулю 1.2

ОПК-2

- 1 Кадровая политика — основа управления персоналом организации
- 2 Содержание и задачи кадровой политики
- 3 Типы кадровой политики
- 4 Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики
- 5 Формирование и реализация кадровой политики

ПК-9

- 6 Сущность и содержание кадрового планирования
- 7 Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом.
Структура оперативного плана работы с персоналом
- 8 Содержание оперативного плана работы с персоналом. Маркетинг персонала
- 9 Наем, отбор и прием персонала
- 10 Подбор и расстановка персонала
- 11 Источники организации найма персонала
- 12 Требования к кандидатам на замещение вакантной должности
- 13 Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность

14 Сущность и виды профориентации и адаптации персонала по дисциплинарному модулю 2.1

ПК-9

- 1 Сущность и задачи стандартизации персонала.
- 2 Виды стандартов.
- 3 Формирование системы профессиональных стандартов.
- 4 Корпоративные профессиональные стандарты.
- 5 Международные стандарты ISO в сфере управления персоналом: возникновение, развитие и состав международных стандартов.
- 6 Субъекты системы независимой оценки квалификаций.
- 7 Этапы проведения добровольной сертификации персонала.
- 8 Понятие квалификационного сертификата.

ОПК-2

- 9 Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций.
- 10 Порядок разрешения апелляционных вопросов в процессе сертификации персонала.
- 11 Общие требования к экспертам независимой оценки квалификации.
- 12 Оценочные средства для оценки и сертификации квалификаций

по дисциплинарному модулю 2.2

ПК-9

- 1 Структура модели компетенций, правила формирования, использование поведенческих индикаторов в описании компетенций
- 2 Понятие компетенций
- 3 Корпоративные (или ключевые) компетенции
- 4 Управленческие (или менеджерские) компетенции
- 5 Профессиональные (или технические) компетенции
- 6 Понятие корпоративной модели компетенций и ее роль в политике управления персоналом
- 7 Профили компетенций как прикладной инструмент HR-функций
- 8 Этапы разработки модели компетенций
- 9 Проработка уровней модели компетенций
- 11 Формирование профилей компетенций под конкретные должности

ОПК-2

- 12 Комплексная оценка персонала и ее структура: система оценки результатов деятельности сотрудников, консолидированная оценка компетенций сотрудников.
- 13 Использование комплексной оценки персонала

6.3.2 Тестирование компьютерное

6.3.2.1 Порядок проведения

Тестирование компьютерное по дисциплине «Современные системы управления персоналом» проводится два раза в течение семестра. Банк тестовых заданий содержит список вопросов и различные варианты ответов.

6.3.2.2. Критерии оценивания

Результат теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

6.3.2.3. Содержание оценочного средства

Тестовые задания для оценки уровня сформированности компетенций

Код компетенции	Тестовые вопросы	Варианты ответов			
		1	2	3	4
Дисциплинарный модуль 1.1.					
ОПК-2	Выделите принцип, который не соответствует экономическому подходу к управлению персоналом	Финансирование необходимо и достаточно объема контроля	Обеспечение единства руководства	Соблюдения четкого разделения структуры организации	Отождествление организации с человеческой личностью
	Какому подходу к управлению персоналом соответствуют следующие условия эффективности? Четкая задача для использования Среда достаточно стабильна Производство одного и того же продукта Человек согласен быть деталью машины и ведет себя как запланировано	Экономический	Органический	Гуманистический	
	Интерпретация какого понятия приведена ниже: Капитал, воплощенный в людях в форме образования, квалификации, профессиональных знаний, опыта.	Общий человеческий капитал	Специфический человеческий капитал	Интеллектуальный человеческий капитал	
	Постулаты каких теории о роли человека в организации приведены ниже: -труд не приносит удовлетворения; -зарботок более важен, чем выполняемая работа.	Классические теории	Теории человеческих отношений	Теории человеческих ресурсов	
	Интерпретация какого понятия приведена ниже: Знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на рабочих местах, в различных организациях	Общий человеческий капитал	Специфический человеческий капитал	Интеллектуальный человеческий капитал	
ПК-9	К какому методу относится метод расчета численности специалистов КС, основанный на определении числа существенных факторов, влияющих на численность персонала?	Многофакторный анализ функционального разделения управленческого труда	Экономико-математический метод	Метод сравнений	Экспертный метод
	В рамках какого подхода сформировалась концепция использования трудовых ресурсов?	Экономического	Гуманистического	Органического	
	В рамках какого подхода сформировалась концепция управления персоналом?	Гуманистического	Органического	Экономического	

	В рамках какого подхода сформировалась концепция управления человеческим потенциалом?	Гуманистического	Органического	Экономического	
Дисциплинарный модуль 1.2.					
ОПК-2	К какой стадии развития организации относятся нижеприведенные основные задачи кадровой службы? - Оптимизация производства, снижения уровня затрат на персонал. - Оценка эффективности деятельности. - Выбор ориентации на стабильное функционирование или дальнейшее развитие	Стадия формирования	Стадия стабилизации	Стадия спада	
	К какой стадии развития организации относятся нижеприведенные основные задачи кадровой службы? - Диагностика кадрового потенциала - Разработка стратегии реорганизации - Разработка антикризисной стратегии	Стадия формирования	Стадия стабилизации	Стадия спада	
	К какой группе нормативно-методических документов относятся «Правила внутреннего распорядка» и «Коллективный договор»?	Нормативно справочные документы	Документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера	Документы технического, технико-экономического и экономического характера	
	К какой группе нормативно-методических документов относится «Нормы времени на выполнение управленческих процедур»?	Нормативно справочные документы	Документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера	Документы технического, технико-экономического и экономического характера	
ПК-9	Что не относят к целевой задаче кадровой политики?	Сохранять работников	Подготавливать работников самим	Искать новые рынки сбыта	
	К какому типу по степени открытости кадровой политики соответствует следующая ситуация? «Организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом структурном уровне. Новый сотрудник может начать работать	Открытая	Закрытая	Активная	

	как с самой низкой должности, так и с должности на уровне высшего руководства».				
	Расположите в правильном порядке этапы работы с кадровым резервом.	1. Анализ потребности в резерве. 2. Формирование и составление списка резерва. 3. Подготовка кандидатов.	1. Формирование и составление списка резерва. 2. Анализ потребности в резерве 3. Подготовка кандидатов	1. Анализ потребности в резерве. 2. Подготовка кандидатов 3. Формирование и составление списка резерва.	
	Что не относят к целевой задаче кадровой политики?	Сохранять работников	Подготавливать работников самим	Искать новые рынки сбыта	Набирать дополнительно рабочих
	При какой кадровой политике эффективная адаптация происходит за счет института наставников.	Открытая	Закрытая	Пассивная	
Дисциплинарный модуль 2.1.					
ОПК-2	Что не относится к функционалу по управлению человеческими ресурсами организации?	Передвижение персонала	Возможности производства	Культура предприятия	Образование рабочей силы
	Определение какого понятия приведено ниже? комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию конкретных целей организации и каждого работника	Стратегический план работы с персоналом	Оперативный план работы с персоналом	Тактический уровень планирования	
	Что не относится к системе УЧР?	Мотивация и оплата труда	Кадровое планирование	Разработка требований к персоналу	Формирование программы внедрения новых производственных технологий
	Привлечение к проведению аттестации профессионального консультанта:	позволяет повысить его объективность;	не сказывается на ее объективности		
ПК-9	Текущая деловая оценка персонала осуществляется в форме:	аттестации;	анкетирования;	наблюдения	
	Аттестация предусматривает:	оценку фактически достигнутых результатов сотрудника;	оценку степени реализации потенциала сотрудника;	оценку фактически достигнутых результатов сотрудника и степени реализации его потенциала	
	Достижение результатов труда	результатив	профессионал	личностных	

	относится к группе показателей:	ности труда;	ального поведения;	качеств	
	При использовании метода оценочных шкал с описанием количественной оценки:	показатель оценивается по балльной шкале;	значение показателя по шкале сопровождается описанием соответствующего образа действий;	значение показателя определяется путем сравнения с эталоном	
Дисциплинарный модуль 2.2.					
ОПК-2	Какие мероприятия (показатели) входят в содержание планирования высвобождения персонала? (множественный ответ)	Анализ увольнения работников по собственному желанию	Анализ увольнения работников по инициативе работодателя	Организационно-технологические мероприятия	Планирование мероприятий по найму
	О каком уровне кадрового планирования идет речь: - краткосрочные планы (сроком до одного года); - план содержит точно обозначенные цели и конкретные мероприятия.	Стратегическое	Тактическое	Оперативное	
	Определение какого понятия приведено ниже? - комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию конкретных целей организации и каждого работника	Стратегический план работы с персоналом	Оперативный план работы с персоналом	Тактический уровень планирования	
	Какие мероприятия (показатели) входят в содержание планирования высвобождения персонала? (множественный ответ)	Анализ увольнения работников по собственному желанию	Анализ увольнения работников по инициативе работодателя	Организационно-технологические мероприятия	Планирование мероприятий по найму
ПК-9	Общая модель компетенций должна быть актуальной для ...	руководителей всех уровней	всех сотрудников	отдельной категории сотрудников	
	... – это набор родственных поведенческих индикаторов	Кластер компетенций	Модель компетенций	Компетенция	
	Набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти) – это ...	профиль должности	кластер компетенций	модель компетенций	
	Термин для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения:	«...» профиль должности	модель компетенций	кластер компетенций	
	... – это то, что индивид должен делать, когда занимает определенную позицию в соответствии с предписаниями и стандартами выполнения, соответствующими этой позиции	Компетенция	Компетентность	Профессионализм	

6.3.3. Практические задания

6.3.3.1. Порядок проведения

Выполнение практических заданий осуществляется студентами на практических занятиях в формате работы в малых группах. Ответ студентов оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

6.3.3.2. Критерии оценивания

Баллы в интервале 86-100% от максимальных (максимальный балл приведен в п. 6.4) ставятся, если обучающийся:

- умеет разбирать альтернативные варианты решения практических заданий, развиты навыки критического анализа проблем, предлагает новые решения в рамках поставленной задачи.

Баллы в интервале 71-85% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- показал умение решать конкретные практические задания, но имеет некоторые пробелы в аргументации ответов на дискуссионные вопросы и решении проблемных задач.

Баллы в интервале 55-70% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- в состоянии решать задания в соответствии с заданным алгоритмом, однако допускает ряд ошибок при решении конкретного практического задания из числа предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Баллы в интервале 0-54% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- допускает грубые ошибки в решении типовых практических заданий (неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретного практического задания из числа предусмотренных рабочей программой дисциплины).

6.3.3.3. Содержание оценочного средства

Примеры практических заданий (кейсов, ситуационных задач) для оценки сформированности компетенции: **ОПК-2**

Задание 1- Охарактеризуйте содержание основных подходов к УЧР

Название концепции	Основные представители и причины возникновения концепций	Содержание концепций	Содержательные отличия концепций
Экономический подход			
Органический подход			
Гуманистический подход			

Задание 2 - Дайте сравнительную характеристику человеческого и социального капиталов

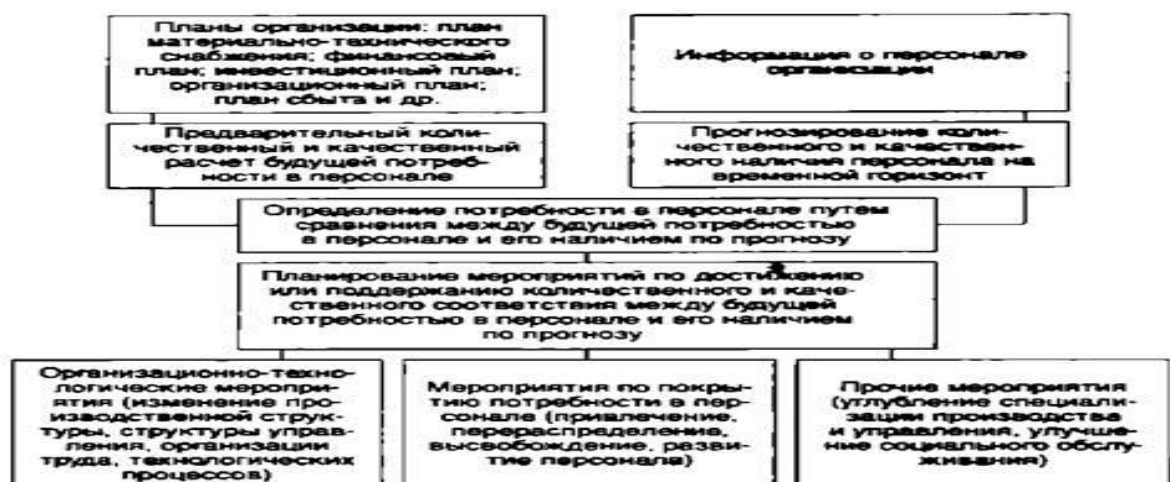
Признак сравнения	Человеческий капитал	Социальный капитал
Определение		
«Собственник» (носитель)		
Ликвидность		
Сферы использования		
Возможность оценки (в т.ч. в денежном выражении)		

Задание 3 – Постройте логические связи между кадровыми стратегиями, целями, задачами и мероприятиями. Аргументируйте свою позицию



ПК-9

Задание 4 - Постройте и обоснуйте логические связи в представленной схеме планирования потребности в персонале



6.3.4. Курсовая работа

6.3.4.1. Порядок проведения

Выполнение курсовой работы осуществляется обучающимися самостоятельно в течение семестра. Направлена на формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций. По завершению курсовой работы проводится ее защита. Ответ студента оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

6.3.4.2. Критерии оценивания

Баллы в интервале 86-100 ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует продвинутый уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему решать широкий круг нетиповых задач дисциплины;

- дал четкие, обоснованные и полные ответы на вопросы при защите курсовой работы, проявил готовность к дискуссии, высокий уровень владения сформированными знаниями, умениями и навыками, полностью и доходчиво изложил этапы решения задач, четко сформулировал результаты и доказал их высокую значимость, проявил высокую эрудицию и свободное владение материалом курсовой работы.

Баллы в интервале 71-85 ставятся, если обучающийся:

- ответил на вопросы преимущественно правильно, но недостаточно четко, уровень владения сформированными знаниями, умениями и навыками средний, сформулированные задачи изложены с некоторыми погрешностями, владение материалом курсовой работы достаточно свободное.

Баллы в интервале 55-70 ставятся, если обучающийся:

- ответил на вопросы не в полном объеме, на некоторые вопросы ответ не дал, продемонстрировал уровень владения знаниями, умениями и навыками базовый, имеются заметные погрешности в структуре курсовой работы, владение материалом курсовой работы не вполне свободное, но достаточное.

Баллы в интервале 0-54 ставятся:

- в случае, если на большую часть вопросов и замечаний ответы не были получены, либо они показали полную некомпетентность обучающегося по теме курсовой работы, вызывающие сомнение в самостоятельном выполнении курсовой работы, неудовлетворительное владение полученными знаниями, умениями и навыками (компетенции не освоены).

6.3.4.3. Содержание оценочного средства

Темы курсовой работы посвящены широкому кругу вопросов современного управления персоналом

1. Компетенции специалистов предприятий: определение, формирование и мониторинг в процессе управления.
2. Социальная ответственность и партнерство в кадровой политике предприятия.
3. Анализ системы отбора, подбора и найма персонала промышленного предприятия
4. Совершенствование системы отбора и приема персонала

5. Особенности организации труда молодых специалистов промышленного предприятия
6. Внедрение современных технологий по совершенствованию процесса управления персоналом
7. Подходы к оценке и формированию корпоративной политики и ее роль в управлении персоналом предприятия
8. Анализ стратегии и тактики кадровой политики предприятия
9. Стратегическое управление персоналом промышленных предприятий
10. Анализ влияния материального стимулирования на производительность труда
11. Анализ и прогнозирование профессионально-квалификационной структуры персонала
12. Анализ организации системы коммуникаций и документооборота предприятия
13. Управление подготовкой кадров предприятия и оценка её эффективности
14. Использование информационных технологий в управлении персоналом предприятия
15. Анализ трудового потенциала предприятия на примере НГДУ «Альметьевнефть»
16. Влияние системы мотивации на развитие профессионализма работников
17. Социально-экономические аспекты мотивационной политики предприятия
18. Корпоративная культура как основополагающий фактор эффективной кадровой политики
19. Современные подходы и технологии объективной оценки молодых специалистов
20. Современные технологии кадрового обеспечения промышленного предприятия
21. Стратегия и тактика формирования кадрового резерва и технология их реализации
22. Анализ системы оценки персонала, ее связь с организацией оплаты труда на предприятии
23. Формирование профессионализма специалиста в системе кадрового резерва
24. Анализ системы планирования и оптимизации численности персонала предприятия
25. Управление профессиональным развитием персонала предприятия
26. Разработка и реализация технологии эффективной мотивации труда персонала
27. Развитие системы кадрового обеспечения предприятия
28. Деловая оценка персонала промышленного предприятия и ее влияние на мотивацию

29. Оценка профессиональных компетенций руководителя промышленного предприятия
30. Построение модели компетенций специалиста и методы их оценки
31. Анализ технологии аттестации персонала предприятия
32. Анализ системы адаптации молодых специалистов предприятия
33. Технология формирования кадрового резерва предприятия
34. Организация соревнования по профмастерству молодых специалистов как эффективная технология развития персонала
35. Оценка рабочего места и ее влияние на деловую оценку работника
36. Система оценки персонала при приеме на работу
37. Влияние кадровой политики предприятия на профессиональную мотивацию работников.
38. Развитие профессиональных компетенций молодых специалистов промышленного предприятия
39. Оптимизация процесса расстановки кадров

Примерный вариант задания на курсовую работу

1. Обосновать актуальность, цель, задачи, предмет, объект исследования курсовой работы
2. Провести библиографический обзор литературы по теме исследования
3. На основе изученного материала исследовать практические аспекты по теме исследования, привести и проанализировать статистическую информацию в рамках заявленной проблематики
4. Сформулировать полученные в курсовой работе результаты в заключении

Примерный вариант содержания курсовой работы

Тема Анализ эффективности подбора и отбора кадров (на примере...)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ПК-2

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОДБОРУ И ОТБОРУ КАДРОВ **ОПК-2, ПК-2, ПК-9**

1.1 Динамика персонала организации

1.2 Сущность и необходимость подбора и отбора кадров

1.3 Способы подбора и отбора кадров

2 АНАЛИЗ ПРИМЕНЯЕМЫХ ... (НАИМЕНОВАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ) МЕТОДОВ ПОДБОРА И ОТБОРА КАДРОВ **ПК-2, ПК-9**

2.1 Краткая экономическая характеристика предприятия

2.2 Методы подбора и отбора кадров, применяемые ... (наименование предприятия)

2.3 Параметры динамики и эффективности использования персонала предприятия

2.4 Совершенствование способов подбора и отбора кадров ... (наименование предприятия)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПК-2, ПК-9,

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Тема Анализ эффективности управления развитием персонала (на примере...)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ПК-2

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОПК-2, ПК-2, ПК-9

1.1 Сущность и особенности управления персоналом организации

1.2 Понятие развития личности и сотрудника

1.3 Организационные способы управления развитием персонала

2 АНАЛИЗ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛА В ... (НАИМЕНОВАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ) ПК-2, ПК-9

2.1 Краткая экономическая характеристика предприятия

2.2 Качественная структура и эффективность использования персонала предприятия

2.3 Пути управления развитием персонала на предприятии

2.4 Совершенствование управления развитием персонала в ... (наименование предприятия)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПК-2, ПК-9

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Примерные вопросы к защите курсовой работы

№ п/п	Примерные вопросы к защите курсовой работы	ОПК-2	ПК-2	ПК-9
1.	Почему Вами была выбрана именно эта тема исследования		+	+
2.	В чем заключается ее актуальность		+	+
3.	Какие цели и задачи ставились в исследовании	+	+	
4.	Что нового Вы узнали в рамках предмета исследования		+	+
5.	На каких основных источниках Вы основывали написание курсовой работы			+
6.	Какие конкретные материалы были использованы по теме исследования	+	+	
7.	Позиции каких авторов Вы разделяете			+
8.	Какие методы исследования были использованы в процессе написания работы			+
9.	Какие основные социально-экономические показатели Вы исследовали	+	+	
10.	Какие основные проблемы были выявлены в ходе исследования	+	+	
11.	Какие выводы были сделаны по теме исследования	+	+	

12.	Какие предложения по теме исследования Вы сформулировали		+	+
13.	Как отражена в Вашем исследовании связь с актуальными проблемами экономики России	+	+	
14.	Собираетесь ли Вы продолжить исследования по этой теме в будущем		+	+
15.	Чем Вам могут помочь знания, полученные в данной области, в Вашей дальнейшей научной и практической работе	+	+	

Требования к оформлению и выполнению курсовой работы, а также варианты заданий приведены в методических указаниях:

Киселева О.В. Современные системы управления персоналом: методические указания по выполнению курсовой работы по дисциплине «Современные системы управления персоналом» для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» очной формы обучения. - Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2019. –32 с.

6.3.5. Экзамен

6.3.5.1. Порядок проведения

Тип задания – вопросы к экзамену, задачи. Вопросы к экзамену выдаются студентам заранее. Типовые задачи прорешиваются на практических занятиях. Студент должен дать полный, развернутый и обоснованный ответ на соответствующий вопрос в устной форме, решить задачу. Билет на экзамен включает два теоретических вопроса и одно практическое задание (задачу). Ответ обучающегося оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

6.3.5.2. Критерии оценивания

Баллы в интервале 86-100% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует продвинутый уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему решать широкий круг типовых и нетиповых задач;
- проявил высокую эрудицию и свободное владение материалом дисциплины;
- дал ответы на вопросы четкие, обоснованные и полные, проявил готовность к дискуссии.

Баллы в интервале 71-85% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует знания, умения, навыки, сформированные на среднем уровне соответствующих компетенций;
- способен самостоятельно воспроизводить и применять соответствующие знания, умения и навыки для решения типовых задач дисциплины;
- может выполнять поиск и использовать полученную информацию для выполнения новых профессиональных действий;
- дал ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие.

Баллы в интервале 55-70% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует знания, умения, навыки, сформированные на базовом уровне соответствующих компетенций;

- частично, с помощью извне (например, с использованием наводящих вопросов) может воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки;

- дал ответы на вопросы не полные.

Баллы в интервале 0-54% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- не ответил на большую часть вопросов;

- демонстрирует полную некомпетентность в материале дисциплины, не способностью самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки.

6.3.5.3. Содержание оценочного средства

№ п/п	Примерные вопросы к экзамену	ОПК-2	ПК-9
1.	Новая парадигма в управление развитием организации	+	
2.	Основные подходы к управлению персоналом	+	
3.	Экономический подход	+	
4.	Парадигма органического подхода	+	
5.	Основные характеристики гуманистического подхода к управлению персоналом	+	
6.	Понятие и цели организации	+	
7.	Организация и внешняя среда		+
8.	Методы построения системы управления персоналом организации	+	
9.	Понятие, стадии и этапы организационного проектирования		+
10.	Характеристика этапов организационного проектирования		+
11.	Цели и функции системы управления персоналом	+	
12.	Организационная структура управления	+	
13.	Содержание и задачи кадровой политики. Корпоративный кодекс		+
14.	Типы кадровой политики организации		+
15.	Этапы проектирования кадровой политики		+
16.	Стратегия развития организации и управления персоналом	+	
17.	Понятие и подходы к оценке потенциала работников и организации	+	
18.	Методы оценки потенциала работников и организации	+	
19.	Сущность, цели и задачи кадрового планирования		+
20.	Структура и содержание оперативного плана работы с персоналом		+
21.	Планирование потребности в персонале		+
22.	Сущность и принципы маркетинга персонала		+
23.	Исследования внешней и внутренней среды организации		+
24.	Этапы планирование потребности в персонале		+
25.	Методы расчета количественной потребности в персонале		+
26.	Баланс рабочего времени работника		+
27.	Источники организации найма персонала	+	
28.	Организация процесса отбора на вакантную должность	+	
29.	Подбор и расстановка кадров		+
30.	Конкурс как технология привлечения персонала	+	
31.	Виды профориентации и адаптации персонала	+	

32.	Организация управления профориентацией и адаптацией персонала	+	
33.	Численная адаптация персонала к потребностям производства		+
34.	Методы изучения затрат времени		+
35.	Виды и цель обучающей деятельности предприятия	+	
36.	Методы обучения персонала. Развитие профессионализма	+	
37.	Технологии переподготовки и переобучения рабочих и специалистов, тренинги и деловые игры	+	
38.	Понятие и этапы деловой карьеры	+	
39.	Виды и типология карьеры	+	
40.	Управление и планирование деловой карьерой персонала	+	
41.	Сущность и порядок формирования кадрового резерва	+	
42.	Планирование и организация работы с кадровым резервом	+	
43.	Управление нововведениями в кадровой работе		+
44.	Высвобождение персонала и не директивные методы сокращения персонала организации		+
45.	Аттестация рабочих мест по условиям труда		+
46.	Должностные инструкции. Карта компетенций	+	
47.	Понятие, задачи и методики деловой оценки.	+	
48.	Показатели деловой оценки персонала	+	
49.	Оценка работников по результатам труда		+
50.	Особенности оценки при приеме работников и их продвижении	+	
51.	Аттестация кадров и ее процедура. Типы аттестации	+	
52.	Оценка деятельности подразделений аппарата управления		+
53.	Оценка деятельности кадровой службы		+
54.	Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом		+

Примерные типовые задачи к экзамену:

1 - Заполните таблицу, характеризуя особенности японской, американской и российской философии управления персоналом по приведенным ниже критериям **ОПК-2**

Критерии организации работ с персоналом	Японская философия	Американская философия	Российская философия
Основа организации			
Отношение к работе			
Конкуренция			
Гарантии для работника			
Принятие решений			
Делегирование власти			
Отношения с подчиненными			
Метод найма			
Оплата труда			

2 ОПК-2- Бизнес-процесс управления инновационным потенциалом персонала организации укрупненно можно описать четырьмя этапами:

- поиск проблемных мест, на решение которых и направляется инновационный потенциал персонала организации;
- выдвижение инициативных предложений. В персональных карточках руководителей фиксируются проблемы его подразделения и инициативные предложения, направленные на их решение;
- оценка и внедрение предложений. Инициативные предложения оцениваются экспертами. Менеджмент компании контролирует движение поданных предложений и обеспечивает их своевременную реализацию;
- мотивация и стимулирование творческой инициативы сотрудников. За внедрение предложений и полученный социально-экономический эффект сотрудники вознаграждаются.

Сформулируйте содержательное наполнение каждого из этапов применительно к компании, в которой Вы работаете.

3 ПК-9 - Экономический рост, наблюдавшийся перед кризисом в мировой экономике, остро выявил проблему нехватки высококвалифицированной рабочей силы, соответствующей требованиям рынка труда, что стало в определенном смысле тормозом экономического развития отраслей экономик разных стран. Поэтому необходимость создания и внедрения в практику новых, более эффективных и надежных подходов и методов действия и регулирования в сфере подготовки специалистов новой формации очевидна. Такими механизмами, как показывает международный опыт, должны стать Национальная система квалификации (НСК), Национальная рамка квалификаций (НРК), сопоставимая с Европейской рамкой квалификаций для обучения на протяжении всей жизни, и разрабатываемые на их основе профессиональные стандарты.

Каким образом, на Ваш взгляд, НСК и НРК влияют на разработку корпоративных стандартов? Определите роль и значение корпоративных профессиональных стандартов для ПАО «Татнефть». Аргументируйте свою позицию

4 ПК-9 - Система управления персоналом и иерархия корпоративных регламентов – это набор внедренных регламентов (правил, положений, инструкций), которые определяют базовые, или ключевые HR-процессы.

Как и любой другой бизнес-процесс, HR-процесс (или процедура) должен соответствовать целям компании, реализовываться ответственными исполнителями и иметь установленные плановые показатели (например, достижение определенного объема прибыли на сотрудника или снижение текучести до необходимой величины). Как и всякий внедренный и использующийся регламент, HR-регламент должен периодически подвергаться аудиту и по его результатам использоваться дальше или модифицироваться.

Сформулируйте и аргументируйте собственную позицию, отвечая на вопросы - зачем нужны корпоративные стандарты? Что изменится в компании, почему HR – менеджер получает мощный инструмент в помощь собственной деятельности с их появлением?

Образец тестового задания на экзамен, проводимого в форме компьютерного тестирования ОПК-2, ПК-9

№ п/п	Текст вопроса	Варианты ответов			
		1	2	3	4
1	Какой вид деятельности не относится к работе специалистов кадровых служб?	Организационно-управленческая Аналитическая	Планово-экономическая	Социально-бытовая	Психологическая
2	Что не является функцией специалистов КС?	Стимулирование и мотивация	Подготовка и переподготовка кадров	Разработка плана освоения новой продукции	Разработка социально-экономических программ
3	Расположите в правильном порядке этапы работы с кадровым резервом.	1. Анализ потребности в резерве. 2. Формирование и составление списка резерва. 3. Подготовка кандидатов.	1. Формирование и составление списка резерва. 2. Анализ потребности в резерве 3. Подготовка кандидатов	1. Анализ потребности в резерве. 2. Подготовка кандидатов 3. Формирование и составление списка резерва.	
4	Что является индикатором необходимости повышения квалификации рабочих?	Рост бракованной продукции по вине рабочего	Отставание разряда работ от разряда рабочих	Увеличение объемов производства	Изменение рыночной стоимости выпускаемой продукции
5	Что не относят к целевой задаче кадровой политики?	Сохранять работников	Подготавливать работников самим	Искать новые рынки сбыта	Набирать дополнительно рабочих
6	Интерпретация какого понятия приведена ниже? Система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему:	Кадровая политика	Кадровое планирование	Политика организации	
7	Какая из характеристик в оценке трудового потенциала не относится к качественным	Способность к труду	Склонность к труду	Объем общих и специальных знаний	Физический потенциал
8	Работники каких подразделений не относятся к промышленно-производственному персоналу?	Основное	Вспомогательное	Социально-бытовой комплекс	

9	Какому методу анализа трудового потенциала соответствует следующая методика: сравнение показателей по отдельным составляющим трудового потенциала в отчетном и предшествующих периодах	Динамика количественных и качественных характеристик	Соответствие фактического уровня ТП необходимому	Степень использования трудового потенциала	
10	Расчет плановой численности «от достигнутого уровня» производится по формуле:	$Ч_{РПД} = Ч_{РБ} (I_q/I_w)$	$Ч_с = Ч_я * K_{прв}$	$Ч_{пл} = T_p / \sum_{фрв} K_v$	

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Общие положения:

- Для допуска к экзамену студенту необходимо набрать не менее **35 баллов** по результатам текущего контроля знаний.
- Если студент по результатам текущего контроля в учебном семестре набрал от **55** до **60** баллов и по данной дисциплине предусмотрен экзамен, то по желанию студента в экзаменационную ведомость и зачетную книжку экзаменатором без дополнительного опроса может быть проставлена оценка «удовлетворительно».
- Выполнение контрольных работ и тестов принимается в установленные сроки.
- При наличии уважительных причин срок сдачи может быть продлен, но не более чем на две недели.
- Рейтинговая оценка регулярно доводится до студентов и передается в деканат в установленные сроки.

Порядок выставления рейтинговой оценки:

1. До начала семестра преподаватель формирует рейтинговую систему оценки знаний студентов по дисциплине, с разбивкой по текущим аттестациям.
2. Преподаватель обязан на первом занятии довести до сведения студентов условия рейтинговой системы оценивания знаний и умений по дисциплине.
3. После проведения контрольных испытаний преподаватель обязан ознакомить студентов с их результатами и по просьбе студентов объяснить объективность выставленной оценки.
4. В случае пропусков занятий по неуважительной причине студент имеет право добрать баллы после изучения всех модулей до начала экзаменационной сессии.
5. Студент имеет право добрать баллы во время консультаций, назначенных преподавателем.

6. Преподаватель несет ответственность за правильность подсчета итоговых баллов.

7. Преподаватель не имеет права аннулировать баллы, полученные студентом во время семестра, обязан учитывать их при выведении итоговой оценки.

Распределение рейтинговых баллов по дисциплине 1 семестр

По дисциплине «Современные системы управления персоналом» предусмотрено два дисциплинарных модуля в каждом семестре

Дисциплинарный модуль	ДМ 1.1	ДМ 1.2
Текущий контроль (устный опрос, практическое задание)	4-7	4-7
Текущий контроль (тестирование)	4-8	5-8
Общее количество баллов	8-15	9-15
Итоговый балл:	17-30	

Дисциплинарный модуль 1.1

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-1 Основные подходы к управлению персоналом	3
2	ПЗ-2. Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий	4
Итого:		7
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 1.1	8
ИТОГО:		15

Дисциплинарный модуль 1.2

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-3 Сущность, цели и задачи кадрового планирования.	2
2	ПЗ-4. Структура оперативного плана работы с персоналом	2
3	ПЗ-5. Инновации в управлении персоналом	3
Итого:		7
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 1.2	8
ИТОГО:		15

Распределение рейтинговых баллов по дисциплинарным модулям 2 семестр

Дисциплинарный модуль	ДМ 2.1	ДМ 2.2
Текущий контроль (устный опрос, практическое задание)	4-7	4-7
Текущий контроль (тестирование)	4-8	5-8
Общее количество баллов	8-15	9-15
Итоговый балл:	18-30	

Дисциплинарный модуль 2.1

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-6. Структура национальной рамки квалификаций	2
2	ПЗ-7. Государственная и региональная система стандартизации и сертификации персонала	2
3	ПЗ-8. Международные стандарты ISO в системе управления персоналом	3
Итого:		7
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 2.1	8
ИТОГО:		15

Дисциплинарный модуль 2.2

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-9. Корпоративные компетенции	1
2	ПЗ-10. Корпоративные модели компетенций	1
3	ПЗ-11. Построение корпоративной модели компетенций	1
4	ПЗ-12. Оценка профессиональной компетентности	1
5	ПЗ-13. Организационное обеспечение комплексной оценки персонала	1
6	ПЗ-14. Консолидированная оценка	2
Итого:		7
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 2.2	8
ИТОГО:		15

Студентам могут быть добавлены **дополнительные баллы** за следующие виды деятельности:

- участие в научно-исследовательской работе кафедры (до 7 баллов),

- выступление с докладами (по профилю дисциплины) на конференциях различного уровня (до 5 баллов),
- участие в написании статей с преподавателями кафедры (до 5 баллов),
- завоевание призового места (1-3) на олимпиаде, проводимой кафедрой экономики и управления предприятием (до 5 баллов), на олимпиадах по экономике в других вузах (до 10 баллов),

При этом, если в течение двух семестров студент суммарно набирает более 60 баллов (по результатам дисциплинарных модулей и полученных дополнительных баллов), то итоговая сумма баллов округляется до 60 баллов.

В соответствии с Учебным планом направления подготовки 38.04.01 «Экономика» по дисциплине «Современные системы управления персоналом» предусмотрен экзамен во 2 семестре.

Критерии оценки знаний студентов в рамках промежуточной аттестации в форме экзамена

№	Структура экзаменационного билета	Максимальный балл
1	Первый теоретический вопрос	15
2	Второй теоретический вопрос	15
3	Ситуационная задача	10
Итого:		40

Для получения экзаменационной оценки общая сумма баллов (за дисциплинарные модули и экзамен) должна составлять от 55 до 100 баллов (см. шкалу перевода рейтинговых баллов).

- в форме компьютерного тестирования

На экзамене, который проводится в форме компьютерного тестирования, студенту предоставляется блок тестовых заданий в количестве 20 шт., которые генерируются автоматической тестирующей системой персонально в случайном порядке и содержат вопросы и задачи по всему перечню тем дисциплины. Каждое правильно выполненное тестовое задание оценивается в 2 балл. Таким образом максимальное число баллов за экзамен в тестовой форме – 40.

Для получения экзаменационной оценки общая сумма баллов (за дисциплинарные модули и экзамен) должна составлять от 55 до 100 баллов (см. шкалу перевода рейтинговых баллов).

На промежуточной аттестации подводятся итоги сформированности компетенций в виде комплексной оценки знаний, умений, владений по компетенциям **ОПК-2, ПК-9**

Шкала перевода рейтинговых баллов за экзамен

Общее количество набранных баллов	Оценка
55-70	3 (удовлетворительно)
71-85	4 (хорошо)
86-100	5 (отлично)

В соответствии с Учебным планом направления подготовки 38.04.01 Экономика по дисциплине «Современные системы управления персоналом» предусмотрена **курсовая работа**

Критерии оценивания выполнения и защиты курсовой работы

№ п/п	Виды деятельности студента при выполнении курсовой работы	Баллы
Текущая работа		50
	- получение и оформление задания на выполнение курсовой работы, формулировка исходных данных для его выполнения	5
	- подбор информации и выбор расчетных методик для выполнения теоретической и практической части курсовой работы	15
	- качество анализа теоретической и практической части курсовой работы (глубина проработки вопросов, наличие творческого подхода, использование информационных технологий)	30
Защита курсовой работы:		50
	- умение студента ориентироваться в теоретическом материале работы и умение доходчиво доложить его;	10
	- полнота и качество выполненной практической части;	15
	- качество анализа используемой литературы;	15
	- публичная защита	10
ИТОГО:		100

Шкала перевода баллов за курсовую работу

Общее количество набранных баллов	оценка
55-70	3 (удовлетворительно)
71-85	4 (хорошо)
86-100	5 (отлично)

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

№ п/п	Библиографическое описание	Количество печатных экземпляров или адрес электронного ресурса	Коэффициент обеспеченности
Основная литература			
1.	Кузьминов А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: методическое пособие/ Кузьминов А.В.— Электрон.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/89499.html	1

	текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2019.— 135 с.		
2.	Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Моисеева Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 139 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68732.html	1
3.	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71073.html	1
Дополнительная литература			
1.	Кузьминов А.В. Современные проблемы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кузьминов А.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2019.— 48 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/89497.html	1
2	Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Масалова Ю.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016.— 324 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/87107.html	1
3	Пихтовников Ю.В. Комплексная система управления персоналом в крупных нефтегазовых корпорациях [Электронный ресурс]: монография/ Пихтовников Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2015.— 138 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71251.html	
Учебно-методические издания			
1.	Киселева О.В. Современные системы управления персоналом: методические	http://elibrary.agni-rt.ru	1

	указания для проведения практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Современные системы управления персоналом» для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» очной формы обучения. - Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2019. – 38 с.		
2	Киселева О.В. Современные системы управления персоналом: методические указания по выполнению курсовой работы по дисциплине «Современные системы управления персоналом» для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» очной формы обучения. - Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2019. –32 с.	http://elibrary.agni-rt.ru	1

8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Наименование	Адрес в Интернете
1	Единое окно доступа к информационным ресурсам	http://window.edu.ru/
2	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru
3	Электронная библиотека Elibrary	http://elibrary.ru
4	Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://iprbookshop.ru
5	Электронная библиотека АГНИ	http://elibrary.agni-rt.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Цель методических указаний по освоению дисциплины – обеспечить обучающемуся оптимальную организацию процесса изучения дисциплины, а также выполнения различных форм самостоятельной работы.

Изучение дисциплины обучающимся требует систематического, упорного и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить как пропущенную тему, так и всю дисциплину в целом. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов должен находиться в центре внимания преподавателя. При подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс) обучающимся необходимо:

- перед очередной лекцией необходимо изучить по конспекту материал предыдущей лекции, просмотреть рекомендуемую литературу;

- при затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам, рекомендованным рабочей программой дисциплины. Если разобраться в материале самостоятельно не удалось, то следует обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся необходимо:

- приносить с собой рекомендованную в рабочей программе литературу к конкретному занятию;

- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей теме;

- теоретический материал следует соотносить с нормативно-справочной литературой, так как в ней могут быть внесены последние научные и практические достижения, изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;

- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;

- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов, в случае затруднений – обращаться к преподавателю.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), рекомендуется не позже, чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии.

Самостоятельная работа студентов имеет систематический характер и складывается из следующих видов деятельности:

- подготовка ко всем видам контрольных испытаний, в том числе к текущему контролю успеваемости (в течение семестра), промежуточной аттестации (по окончании семестра);

- решение практических задач;

- выполнение курсовой работы;

- самостоятельное изучение теоретического материала (конспекты лекций, учебники, учебно-методическая литература, рекомендованные ресурсы в сети Интернет).

Перечень учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнению самостоятельной работы, а также методические материалы на бумажных и/или электронных носителях, выпущенные кафедрой своими силами и предоставляемые студентам во время занятий, представлены в пункте 7 рабочей программы.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в электронно-библиотечной системе «IPRbooks», а также на электронном ресурсе АГНИ (<http://elibrary.agni-rt.ru>), доступ к которым предоставлен студентам.

10. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Лицензия	Договор
1	Microsoft Office Professional Plus 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint, Access)	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
2	Microsoft Office Standard 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint)	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
3	Microsoft Windows Professional 10 Rus Upgrade Academic OLP	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
4	ABBYY Fine Reader 12 Professional	№197059 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
5	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition	№24C4-181023-142527-330-872	№591/ВР00181210-СТ от 04.10.2018
6	Электронно-библиотечная система IPRbooks		Государственный контракт №578 от 07.11.2018г.
7	ПО «Автоматизированная тестирующая система»	Свидетельство государственной регистрации программ для ЭВМ №2014614238 от 01.04.2014г.	
8	7-ZIP File Manager	Свободно распространяемое ПО	

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по данной дисциплине

Освоение дисциплины «Современные системы управления персоналом» предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

№ п/п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Учебный корпус А, аудитория А-311 (учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типов, групповых консультаций)	1. Компьютер в комплекте с монитором с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института 2. Проектор BenQ MX704 3. Проекционный экран с электроприводом
2.	Ул. Ленина, 2. Учебный корпус А, аудитория А-303 учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной	1. Ноутбук Lenovo IdeaPad B5080 2. Проектор SMART V30 3. Интерактивная доска SB480

	аттестации)	
3.	Ул. Ленина, 2. Учебный корпус А, аудитория А-220 компьютерный класс (учебная аудитория для проведения занятий лабораторного и практического типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, самостоятельной работы)	1. Компьютер в комплекте с монитором IT Corp 3260 – 11 шт. с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института 2. Проектор SMART V30 3. Интерактивная доска SB480 4. Копировальный аппарат Kyocera TASKLFA – 181

*Специальные помещения – учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических и лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

12 Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися лицам с ограниченными возможностями здоровья:

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся лицам с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
 - продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
 - продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
 - продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы (проекта) - не более чем на 15 минут.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 38.04.01 – «Экономика» Направленность (профиль) программы «HR-аналитика».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АННОТАЦИЯ рабочей программы дисциплины

«СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки 38.04.01 – Экономика

Направленность (профиль) программы HR-аналитика

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
ОПК-2 Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: - подходы к гармонизации социально-трудовых отношений и условия предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности Уметь: - руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: - навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 1-6 Компьютерное тестирование по темам 1-6 Промежуточная аттестация: Экзамен, курсовая работа
ПК-2 Способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	Знать: - этапы и принципы проведения научного исследования, актуальную проблематику в сфере управления персоналом; - актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований по управлению персоналом, имеющих практическую значимость; Уметь: - обосновывать актуальность темы научного исследования курсовой работы; - осмысливать результаты научного исследования с определением его теоретической и практической значимости; - использовать на практике	Промежуточная аттестация: курсовая работа

	теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к предмету исследования курсовой работы; Владеть: - технологиями научного поиска, обработки и систематизации информации, анализа и научного обобщения полученных результатов в сфере управления персоналом; - методикой и технологиями расчета экономического эффекта по теме курсовой работы; - навыками выработки и формулировки рекомендаций для повышения эффективности управления персоналом	
ПК-9 Способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	Знать: - основные информационные источники данных о системе управления персоналом для проведения экономических расчетов; Уметь: - применять релевантные приемы анализа основных показателей, характеризующих систему управления персоналом; Владеть: - навыками интерпретации количественных и качественных показателей системы управления персоналом для проведения экономических расчетов;	Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 1-6 Компьютерное тестирование по темам 1-6 Промежуточная аттестация: Экзамен, курсовая работа

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	Б1.В.07 Дисциплина «Современные системы управления персоналом» входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к вариативной части ОПОП Осваивается на 1 курсе в 1,2 семестрах.
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах и часах)	Зачетных единиц по учебному плану: 6 ЗЕ. Часов по учебному плану: 216 ч.
Виды учебной работы	Контактная работа обучающихся с преподавателем: - лекции 27 ч.; - практические занятия 27 ч.; - КСР 6 ч. Контроль – экзамен 36 ч. Самостоятельная работа 120 ч.
Изучаемые темы (разделы)	Тема 1. Методология и основные подходы к управлению человеческими ресурсами. Стратегическое управление персоналом организации Тема 2. Кадровая политика организации. Основы кадрового

	планирования в организации Тема 3. Технологии управления человеческими ресурсами Тема 4. Стандартизация и сертификация персонала Тема 5. Модели компетенций Тема 6. Комплексная оценка персонала
Форма промежуточной аттестации	Экзамен и курсовая работа во 2 семестре

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

«УТВЕРЖДАЮ»

Первый проректор АГНИ

«__» _____ 20__ г.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ к рабочей программе дисциплины Б1.В.07

«СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки 38.04.01 – Экономика

Направленность (профиль) программы «HR-аналитика»

на 20__/20__ учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1.
- 2.

Изменения в рабочей программе рассмотрены и одобрены на заседании
кафедры Экономики и управления предприятием
(наименование кафедры)

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой:

(ученая степень, ученое звание)

(подпись)

(И.О. Фамилия)