

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ганеев Вилер Валиахметович  
Должность: Директор  
Дата подписания: 05.10.2023 08:55:24  
Уникальный программный ключ:  
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

**ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»  
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ  
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОЛОГИИ И МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОММУНИКАЦИЙ**

Утверждено:  
на заседании кафедры педагогики, психологии и  
социальной работы  
протокол № 4 от 10.11.2022 г.  
Зав. кафедрой подписано ЭЦП/Бронников С.А.

Согласовано:  
Председатель УМК  
социально-гуманитарного  
факультета  
подписано ЭЦП/Салина А.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
для заочной формы обучения**

Управление персоналом  
Обязательная часть

**программа магистратуры**

Направление подготовки (специальность)  
44.04.01 Магистратура\_Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки  
Преподавание филологических дисциплин с использованием технологий искусственного  
интеллекта

Квалификация  
Магистр

Разработчик (составитель) <u>Профессор, д. филол.н., доцент</u> (должность, ученая степень, ученое звание)	<u>подписано ЭЦП/Карамова А.А.</u> (подпись, Фамилия И.О.)
--	---

Для приема: 2022-2023 г.

Бирск 2022 г.

Составитель / составители: Карамова А.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры педагогики, психологии и социальной работы протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	7
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	11
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.....	11
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.....	15
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	20
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	20
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	20
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	21

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций**

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	Способен генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики, абстрагироваться от стандартных моделей: перестраивать сложившиеся способы решения задач, выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов (ПК-5);	ПК-5.1. Знать методы и приемы генерирования новых идей для решения задач цифровой экономики, абстрагирования от стандартных моделей: перестройки сложившихся способов решения задач, выдвижения альтернативных вариантов действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов	Методические основы управления персоналом
ПК-5.2. Уметь генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики, абстрагироваться от стандартных моделей: перестраивать сложившиеся способы решения задач, выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов		Находить наиболее оптимальные методы управления персоналом	
ПК-5.3. Владеть опытом и навыками использования в профессиональной деятельности, в том числе педагогической, генерирования новых идей для решения		Навыками перестраивания сложившихся способов решения задач в области управления персоналом	

		задач цифровой экономики, абстрагирования от стандартных моделей: перестройки сложившихся способов решения задач, выдвижения альтернативных вариантов действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов	
Командная работа и лидерство	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);	УК-3.1. Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами
		УК-3.2. Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Умеет разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту
		УК-3.3. Владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеет навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
Контроль и оценка формирования результатов образования	Способен разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении (ОПК-5);	ОПК-5.1. Знать принципы организации контроля и оценивания образовательных результатов обучающихся, разработки программ мониторинга; программ преодоления трудностей в обучении	Знает принципы организации контроля и оценивания результатов деятельности персонала
		ОПК-5.2. Уметь определять методы, формы и средства	Умеет применять принципы организации контроля и оценивания

		<p>осуществления контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении</p>	<p>результатов деятельности персонала</p>
		<p>ОПК-5.3. Владеть опытом и навыками контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, коррекции трудностей в обучении</p>	<p>Владеет опытом и навыками контроля и оценки сформированности результатов деятельности персонала, коррекции трудностей в осуществлении деятельности</p>

## **2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Управление персоналом» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на \_\_\_1\_\_\_ курсе в \_\_\_3\_\_\_ сессии.

Цель изучения дисциплины: освоение теоретических и практических знаний системного восприятия основ управленческой деятельности организаций. Усвоение материала позволит обучающимся профессионально разбираться в текущих проблемах управления персоналом организаций.

## **3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»  
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ  
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОЛОГИИ И МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОММУНИКАЦИЙ

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Управление персоналом» на 3 сессию

заочная

форма обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	20.2
лекций	8
практических/ семинарских	12
лабораторных	0
контроль самостоятельной работы (КСР)	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	0.2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	84
Учебных часов на подготовку к дифзачету (Контроль)	3.8

Форма контроля:

Дифзачет 3 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов:				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		Лек	П	ДЗ	СР С			
1 курс / 3 сессия								
1	<p>Методические основы управления персоналом</p> <p>Основные понятия теории управления персоналом. Роль и место управления персоналом в организации. Система управления персоналом в организации и ее обеспечение</p>	2	4		28	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра №№ 1,2	Доклад, Кейс-задания, Дифференцированный зачет, Групповой опрос	Доклад, Кейс-задания, Дифференцированный зачет, Групповой опрос
2	<p>Кадровые технологии управления персоналом организации</p> <p>Кадровое планирование. Рекрутмент: набор, отбор и найм персонала. Адаптация и обучение персонала. Развитие персонала в организации</p>	2	4		28	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра №№ 1,2	Групповой опрос, Кейс-задания, Доклад, Дифференцированный зачет	Групповой опрос, Доклад, Кейс-задания, Дифференцированный зачет
3	Управление поведением персонала	4	4		28	Осн. лит-ра № 1	Доклад, Групповой	Доклад, Групповой

	организации Оценка и мотивация персонала. Управление трудовым коллективом. Эффективность работы персонала.					Доп. лит-ра №№ 1,2	опрос, Кейс-задания, Дифференцированный зачет	опрос, Кейс-задания, Дифференцированн ый зачет
4	Дифференцированный зачет			1	4			
Итого по 1 курсу 3 сессии		8	12	1	88			
Итого по дисциплине		8	12	1	88			

#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции: Способен разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении (ОПК-5);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Дифзачет)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ОПК-5.1. Знать принципы организации контроля и оценивания образовательных результатов обучающихся, разработки программ мониторинга; программ преодоления трудностей в обучении	Знает принципы организации контроля и оценивания результатов деятельности персонала	Знания не сформированы	Знания недостаточно сформированы, несистемны	Знания сформированы, но имеют отдельные пробелы и неточности	Знания полностью сформированы
ОПК-5.2. Уметь определять методы, формы и средства осуществления контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении	Умеет применять принципы организации контроля и оценивания результатов деятельности персонала	Умения не сформированы	Умения не полностью сформированы	Умения в основном сформированы	Умения полностью сформированы
ОПК-5.3. Владеть опытом и навыками	Владеет опытом и навыками контроля и	Владение навыками не сформировано	Владение навыками неуверенное	Владение навыками в основном сформировано	Владение навыками уверенное

контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, коррекции трудностей в обучении	оценки сформированности результатов деятельности персонала, коррекции трудностей в осуществлении деятельности				
---	---	--	--	--	--

Код и формулировка компетенции: Способен генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики, абстрагироваться от стандартных моделей: перестраивать сложившиеся способы решения задач, выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов (ПК-5);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Дифзачет)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ПК-5.1. Знать методы и приемы генерирования новых идей для решения задач цифровой экономики, абстрагирования от стандартных моделей: перестройки сложившихся способов решения задач, выдвижения альтернативных вариантов действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов	Методические основы управления персоналом	Знания не сформированы	Знания недостаточно сформированы, несистемны	Знания сформированы, но имеют отдельные пробелы и неточности	Знания полностью сформированы
ПК-5.2. Уметь генерировать новые идеи для решения задач	Находить наиболее оптимальные методы	Умения не сформированы	Умения не полностью сформированы	Умения в основном сформированы	Умения полностью сформированы

<p>цифровой экономики, абстрагироваться от стандартных моделей: перестраивать сложившиеся способы решения задач, выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов</p>	<p>управления персоналом</p>				
<p>ПК-5.3. 3 Владеть опытом и навыками использования в профессиональной деятельности, в том числе педагогической, генерирования новых идей для решения задач цифровой экономики, абстрагирования от стандартных моделей: перестройки сложившихся способов решения задач, выдвижения альтернативных вариантов действий с целью выработки</p>	<p>Навыками перестраивания сложившихся способов решения задач в области управления персоналом</p>	<p>Владение навыками не сформировано</p>	<p>Владение навыками неуверенное</p>	<p>Владение навыками в основном сформировано</p>	<p>Владение навыками уверенное</p>

НОВЫХ ОПТИМАЛЬНЫХ АЛГОРИТМОВ					
------------------------------------	--	--	--	--	--

Код и формулировка компетенции: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Дифзачет)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
УК-3.1. Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Знания не сформированы	Знания недостаточно сформированы, несистемны	Знания сформированы, но имеют отдельные пробелы и неточности	Знания полностью сформированы
УК-3.2. Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Умеет разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Умения не сформированы	Умения не полностью сформированы	Умения в основном сформированы	Умения полностью сформированы
УК-3.3. Владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеет навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владение навыками не сформировано	Владение навыками неуверенное	Владение навыками в основном сформировано	Владение навыками уверенное

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.**

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ОПК-5.1. Знать принципы организации контроля и оценивания образовательных результатов обучающихся, разработки программ мониторинга; программ преодоления трудностей в обучении	Знает принципы организации контроля и оценивания результатов деятельности персонала	Групповой опрос, Доклад, Кейс-задания
ОПК-5.2. Уметь определять методы, формы и средства осуществления контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении	Умеет применять принципы организации контроля и оценивания результатов деятельности персонала	Кейс-задания, Доклад
ОПК-5.3. Владеть опытом и навыками контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, коррекции трудностей в обучении	Владеет опытом и навыками контроля и оценки сформированности результатов деятельности персонала, коррекции трудностей в осуществлении деятельности	Кейс-задания
ПК-5.1. Знать методы и приемы генерирования новых идей для решения задач цифровой экономики, абстрагирования от стандартных моделей: перестройки сложившихся способов решения задач, выдвижения альтернативных вариантов действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов	Методические основы управления персоналом	Групповой опрос, Кейс-задания, Доклад
ПК-5.2. Уметь генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики, абстрагироваться от стандартных моделей: перестраивать сложившиеся способы решения задач,	Находить наиболее оптимальные методы управления персоналом	Доклад, Кейс-задания

выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов		
ПК-5.3. 3 Владеть опытом и навыками использования в профессиональной деятельности, в том числе педагогической, генерирования новых идей для решения задач цифровой экономики, абстрагирования от стандартных моделей: перестройки сложившихся способов решения задач, выдвижения альтернативных вариантов действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов	Навыками перестраивания сложившихся способов решения задач в области управления персоналом	Кейс-задания
УК-3.1. Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Групповой опрос, Доклад, Кейс-задания
УК-3.2. Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Умеет разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Кейс-задания, Доклад
УК-3.3. Владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеет навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Кейс-задания

### Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

**1. Ситуация:** Проработав в компании три года, вы решили перейти в другую фирму, чтобы двигаться вверх по карьерной лестнице. Слухи о переговорах с новым работодателем уже распространились на вашем рабочем месте. **Как поступить?**

- сообщить об уходе коллегам, надеясь на повышение;
- сообщить руководителю и продолжить работать как прежде;
- сконцентрироваться на новой должности, уделяя текущим заданиям меньше времени и сил;
- никому не сообщать об уходе, пока не напишите заявление об увольнении.

**2. Ситуация:** Вы руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности - валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, хотя были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А, который состоит в основном из молодых мужчин. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Отдел Б преимущественно женский, там часто бывают конфликты. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии. **Контрольные вопросы и задания** Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию: 1. Не будете мудрить и разделите пропорционально численности сотрудников в отделах А и Б, считая, что оба отдела имели упущения. 2. Разделите премию пропорционально фактически выплаченной за квартал заработной плате сотрудников. 3. Соберете с руководителями отделов А и Б предложения по КТУ сотрудников и вместе с ними разделите премию, невзирая на упущения по качеству труда и дисциплине.

4. Разделите премию подразделения между отделами А и Б по Вашему усмотрению, исходя из оценки качества продукции и упущении по дисциплине, и дадите полномочия руководителем отделов распределить премию между сотрудниками

**3. Ситуация:** Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 35 тыс. рублей после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы нематериального стимулирования труда. **Контрольные вопросы и задания** 1. Предложите принципы формирования нематериального стимулирования труда для сотрудников компании. 2. Предложить структуру пакета нематериального стимулирования труда. 3. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы? 4. Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий  
Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности. Критерии оценки: Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задания. Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если задание проанализировано, установлены определенные причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет незначительные недочеты. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности,

найденое решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

### Групповой опрос

1. Объясните, чем различаются понятия "кадры", "персонал", "человеческие ресурсы"?
2. По каким признакам можно рассматривать структуру персонала?
3. Дайте сравнительную характеристику понятиям "профессия", "специальность", "квалификация".
4. Что представляет собой процесс управления персоналом?
5. Назовите основные этапы развития управления персоналом.
6. Какие этапы предусматривает процесс отбора персонала?
7. Каковы главные условия успешной трудовой адаптации?
8. Основные проблемы рекрутмента?
9. Опишите группы методов побуждения персонала.
10. Назовите варианты управления конфликтами.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения группового опроса

### Групповой устный опрос

Описание методики оценивания: при оценке ответа студента при групповом опросе учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки высказывать собственные взгляды, аргументировано отвечать на вопрос. При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты: анализ взглядов по рассматриваемой проблеме; изложение сути вопроса; вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

**Критерии оценки (в баллах)** (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

- **на 5 баллов** оцениваются ответы студентов, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, ответ построен логично, аргументировано и в полном объеме. Четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно использованы научные термины. Основные понятия, выводы сформулированы убедительно и доказательно. Студент демонстрирует высокий уровень умений оперировать научными категориями, анализировать и обобщать информацию.
- **на 4 балла** оцениваются ответы студентов, основанные на твердом знании исследуемой темы. В основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент знает основные категории, но допускает неточности в оперировании ими. Определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения ответа.
- **на 3 балла** оцениваются ответы студентов, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы. Непоследовательно излагается содержание материала. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности
- **на 1-2 балла** оцениваются ответы студентов, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное. Определения понятий не четкие. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

## Доклад

1. Принципы, методы управления персоналом
2. Организационная структура управления персоналом
3. Система управления персоналом в организации
4. Кадровое планирование
5. Рекрутмент
6. Адаптация персонала
7. Мотивация персонала

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения доклада

При оценке доклада максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности.

### **Критерии оценки:**

- «отлично» выставляется обучающемуся, если в докладе верно использованы научные термины, доклад самостоятельный, демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, логично излагать информацию;
- «хорошо» выставляется обучающемуся, если доклад самостоятельный, в нем наблюдаются небольшие неточности в использовании научных терминов, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если доклад недостаточно самостоятельный, в нем допущены ошибки и неточности в использовании научной терминологии определения понятий, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий;
- «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если доклад изложен фрагментарно, нелогично, определения понятий нечеткие, допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

## Дифференцированный зачет

Примерные вопросы к дифзачету, 1 курс / 3 сессия

1. Основные понятия теории управления персоналом
2. Роль и место управления персоналом в организации
3. Система управления персоналом в организации и ее обеспечение
4. Кадровое планирование
5. Рекрутмент: отбор, набор, найм персонала
6. Адаптация персонала
7. Обучение персонала
8. Развитие персонала в организации
9. Оценка и мотивация персонала
10. Управление трудовым коллективом
11. Эффективность работы персонала

При оценке ответа на дифференцированном зачете максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

**Критерии оценки:**

- «отлично» выставляется обучающемуся, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью, без неточностей и ошибок;
- «хорошо» выставляется обучающемуся, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;
- «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа характеризуются заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Обучающийся не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;
- «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Обучающийся не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

**1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

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

**Основная литература**

1. Фютик И. Г. Управление персоналом: учебное пособие. - Новосибирск, 2022 // <https://reader.lanbook.com/book/293378>

**Дополнительная литература**

1. Алексашина Т. В. Модели организационного поведения: Учебное пособие для студентов магистратуры направление «Управление персоналом» (направленность «Стратегическое управление персоналом»). - М., 2019 // <https://reader.lanbook.com/book/175775>
2. Епишкин И. А., Подгурная И. Ю. Навыки личной эффективности: Учебно-методическое пособие для студентов магистратуры направления «Управление персоналом» (программа «Стратегическое управление персоналом»). - М., 2019 // <https://reader.lanbook.com/book/175754>

**5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

- <https://elibrary.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.
  3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>.
  4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bashedu.ru/>.
  5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
  6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/>.
  7. Национальная платформа открытого образования proed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://npoed.ru/>.
  8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.bashkortostan.ru/>.
  9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

### Программное обеспечение

1. Office Professional Plus - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159-ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021
2. Windows - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021
3. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия [https://www.google.com/intl/ru\\_ALL/chrome/privacy/eula\\_text.html](https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html)
4. Браузер Яндекс - Бесплатная лицензия [https://yandex.ru/legal/browser\\_agreement/index.html](https://yandex.ru/legal/browser_agreement/index.html)
5. Pascalabc, PascalABC.NET - Бесплатная лицензия <https://pascal-abc.ru>, <http://pascalabc.net>

### 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(БФ)	Для хранения оборудования	Учебная мебель, компьютеры в сборе, ксерокс canon pc860, мфу лазерное хerox phraser 3100 mfp/s, мфу canon i-sensys mf4410, принтер лазерный samsung 1210, принтер лазерный canon lbr-810, нетбук lenovo idea pads10-3с, ноутбук asus k401j, ноутбук asus x501a intel b970, стенд "внутрикафедральный", учебно-методическая литература. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus

		2. Windows
Аудитория 13(БФ)	Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Коммутатор d-link-16 port, учебная мебель, компьютеры в сборе. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Pascalabc, PascalABC.NET 3. Windows
Аудитория 2а(БФ)	Для самостоятельной работы	Доска, учебно-наглядные пособия, учебная мебель, компьютеры в сборе. Программное обеспечение 1. Windows 2. Браузер Google Chrome 3. Браузер Яндекс 4. Office Professional Plus
Аудитория 6(БФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Учебная мебель, доска.