

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Вилер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 02.11.2023 10:19:28
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

**ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНИТ
ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Утверждено:
на заседании кафедры технологического
образования
протокол № 4 от 20.11.2022 г.
Зав. кафедрой подписано ЭЦП / Шакирова М.Г.

Согласовано:
Председатель УМК
инженерно-технологического
факультета
подписано ЭЦП / Белявская И.А.

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

Управление персоналом
Обязательная часть

программа магистратуры

Направление подготовки (специальность)
20.04.01 *Техносферная безопасность (магистратура)*

Направленность (профиль) подготовки
Менеджмент техносферной безопасности

Квалификация
Магистр

Разработчик (составитель) Доцент, к. ф.-м.н., доцент (должность, ученая степень, ученое звание)	<u>подписано ЭЦП / Усманов А.С.</u> (подпись, Фамилия И.О.)
---	--

Для приема: 2020-2021 г.

Бирск 2022 г.

Составитель / составители: Усманов А.С.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры технологического образования 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.....	9
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	9
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	16
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.....	16
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.....	22
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	31
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	31
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	32
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	33

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 проводить обучение по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды (ОПК-4);	ОПК-4.1. Знать основные понятия, относящиеся к вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды, а так же методику их изучения.	Знать методику обучения персонала
		ОПК-4.2. Уметь оперировать знаниями о методах обучения по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды	Уметь проводить обучение персонала
		ОПК-4.3. Владеть навыками обучения по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды.	Владеть навыками обучения персонала
	Способен проводить планирование, разработку и совершенствование системы управления охраной труда и осуществлять оценку профессиональных рисков (ПК-1);	ПК-1.1. Знать нормативно-правовую документацию в области охраны труда, принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методы оценивания эффективности функционирования системы управления охраной труда	Знать принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методику обучения персонала по вопросам охраны труда
		ПК-1.2. Уметь проводить планирование,	Уметь выделять ключевые цели и задачи в области

		разработку и совершенствование системы управления охраной труда, выделять показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда и осуществлять оценку профессиональных рисков	охраны труда, показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда, а также проводить обучение персонала по вопросам охраны труда
		ПК-1.3. Владеть навыками планирования, разработки и совершенствования системы управления охраной труда и осуществления оценки профессиональных рисков.	Владеть навыками проведения обучения персонала по вопросам охраны труда и определения показателей эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда
	Способен осуществлять экспертизу эффективности мероприятий, направленных на обеспечение функционирования системы управления охраной труда (ПК-2);	ПК-2.1. Знать методы, порядок выявления и оценки опасностей и профессиональных рисков, а так же технологии информирования и убеждения работников к безопасному труду, основные мероприятия, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда	Знать технологии информирования и убеждения работников, методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда, а так же основные критерии оценки результативности применяемых процедур подготовки работников по вопросам охраны труда
		ПК-2.2. Уметь осуществлять экспертизу эффективности мероприятий, направленных на обеспечение функционирования системы управления	Уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты, отношения, коммуникации с руководителем, специалистами службы охраны труда и лицами, осуществляющими оперативное

		охраной труда	(линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников
		ПК-2.3. Владеть навыками проведения экспертизы эффективности мероприятий, направленной на обеспечение функционирования системы управления охраной труда.	Владеть навыками информирования и консультирования руководителей, специалистов службы охраны труда и лиц, осуществляющих оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников, по обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах и оценки профессиональных рисков.
	Способен осуществлять руководство службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов) (ПК-3);	ПК-3.1. Знать нормы Федерального законодательства Российской Федерации о пожарной безопасности, технического регламента о требованиях пожарной безопасности, пожарного надзора и регламенты взаимодействия с государственными органами в сфере пожарной безопасности для осуществления руководства службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов)	Знать правила разработки инструкций по пожарной безопасности, информирования персонала о правилах пожарной безопасности
		ПК-3.2. Уметь осуществлять руководство службой пожарной	Уметь разрабатывать инструкции по пожарной безопасности и

		<p>безопасности организации (структурных подразделений, филиалов)</p>	<p>правила внутреннего распорядка, информировать персонал о правилах пожарной безопасности и о схемах действий персонала организации при пожарах.</p>
		<p>ПК-3.3. Владеть навыками управления службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов), а так же навыками организации и руководства методической работой структурных подразделений по обеспечению пожарной безопасности.</p>	<p>Владеть навыками обеспечения противопожарной пропаганды и обучения в области пожарной безопасности персонала организации, в том числе на основе взаимодействия с заинтересованными государственными органами</p>
<p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);</p>	<p>УК-3.1. Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами</p>	<p>Знать принципы организации кадровой работы и коммуникации на предприятии, методы эффективного руководства коллектива-ми</p>	
	<p>УК-3.2. Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту</p>	<p>Уметь разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; разрабатывать мероприятия по личностному и профессиональному росту</p>	
	<p>УК-3.3. Владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения</p>	<p>Владеть навыками принятия управленческих решений, выработки командной стратегии для достижения</p>	

		поставленной цели	поставленной цели
--	--	-------------------	-------------------

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на 1,2 курсе в 3,5 сессии.

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов знаний, умений в области организации кадровой работы и коммуникации на предприятиях, навыков принятия управленческих решений для обеспечения нормального функционирования предприятий, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели

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
ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Управление персоналом» на 3,5 сессию

заочная

форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	15.7
лекций	8
практических/ семинарских	6
лабораторных	0
контроль самостоятельной работы (КСР)	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	1.7
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	84.5
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	7.8

Форма контроля:

Экзамен 5 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)					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	Эк	КоР	СР С			
1 курс / 3 сессия									
1	Основы управления персоналом								
2	<p>Сущность и основные понятия управления персоналом</p> <p>Потребность и необходимость управления персоналом на производстве. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами . Задачи и основные функции управления персоналом. История развития наук о персонале. Современная система наук о труде и персонале. Компоненты деятельности человека. Характеристики продуктивности и эффективности труда. Тенденции производительности, затрат труда и уровня жизни. Производительный, технологический и трудовой процессы. Виды и границы разделения труда. Рабочее место. Структура</p>	2				9.5	Осн. лит-ра №№ 1,2	Устный опрос	Практическое задание, Устный опрос

	производственной операции. Условия и интенсивность труда: общая характеристика условий труда; оценка степени интенсивности труда								
3	<p>Эффективность и организация труда</p> <p>Компоненты деятельности человека. Характеристики продуктивности и эффективности труда. Тенденции производительности, затрат труда и уровня жизни. Производительный, технологический и трудовой процессы. Виды и границы раз-деления труда. Рабочее место. Структура производственной операции. Условия и интенсивность труда: общая характеристика условий труда; оценка степени интенсивности труда</p>	2				10	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра № 1	Устный опрос	Практическое задание, Устный опрос
4	<p>Внутриорганизационные конфликты. Организационная культура. Развитие творческой активности персонала</p> <p>Понятие конфликта . Типы и причины конфликтов. Модель конфликта как процесса, преодоление конфликта на отдельных его этапах. Последствия конфликта. Управление конфликтной ситуацией: структурные методы; межличностные методы. Выбор стиля поведения в конфликте. Специфика конфликтов на предприятиях автотранспорта и автосервиса. Понятие организационной культуры. Функции организационной культуры.</p>	2				10	Осн. лит-ра №№ 1,2	Устный опрос	Устный опрос, Практическое задание

	<p>Характеристики и типы организационной культуры. Организационная культура и групповые нормы поведения. Оценка полномочий и компетенции организации, уровня ее организационной культуры. Особенности организационной культуры японских, американских, западноевропейских и российских фирм. Особенности организационной культуры автотранспортных предприятий. Поддержание и сохранение организационной культуры. Развитие персонала как фактор успешной деятельности фирмы. Развитие умений и компетенций. Организация рационализаторской и изобретательской работы. Организационные формы коллективного управления</p>								
5	Контрольная работа				1	0.5			
Итого по 1 курсу 3 сессии		6			1	30			
2 курс / 5 сессия									
1	Управление трудовыми ресурсами								
2	<p>Управление численностью и структурой персонала. Планирование деловой карьеры</p> <p>Планирование численности персонала инженерно- технической службы автотранспортного предприятия. Управление</p>	2				14	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра № 1	Устный опрос	Устный опрос, Практическое задание

	движением персонала. Планирование деловой карьеры. Этапы и типовые модели деловой карьеры . Формирование кадрового резерва на автотранспортных предприятиях							
3	<p>Поиск, отбор и найм работников, их адаптация в коллективе</p> <p>Внешние и внутренние средства привлечения персонала. Информирование претендентов о будущей работе, порядок обработки их обращений. Этапы отбора персонала, их характеристика. Освидетельствование профессиональной пригодности: понятие профессиограммы, групп профессиональных качеств; методы оценки профессиональных качеств, их краткая характеристика; особенности освидетельствования на автотранспортных предприятиях. Требования Трудового кодекса РФ к организации найма персонала. Контрактная форма найма работников. Содержание трудового договора (контракта). Стадии адаптации персонала, рекомендации по повышению ее эффективности.</p>	2			14	Осн. лит-ра №№ 1,2	Устный опрос	Практическое задание
4	<p>Обучение, переподготовка и аттестация персонала</p> <p>Особенности деятельности руководителей и предпринимателей. Профессиональные и личностные требования к руководителям. Стили и методы работы</p>	2			14	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра № 1	Устный опрос	Практическое задание

	руководителей. Организация рабочего времени руководителей							
5	<p>Особенности организации труда руководителей. Организация делового общения</p> <p>Особенности деятельности руководителей и предпринимателей. Профессиональные и личностные требования к руководителям. Стили и методы работы руководителей. Организация рабочего времени руководителей. Управленческая информация и закономерности ее движения. Этапы обмена информацией. Особенности обмена письменной информацией. Организация деловых бесед и переговоров. Организация собраний и совещаний. Организация управленческих игр. Условия эффективного делового общения с клиентами</p>	2			13	Осн. лит-ра №№ 1,2	Устный опрос	Практическое задание
6	Экзамен		1		9			
Итого по 2 курсу 5 сессии		2	6	1		64		
Итого по дисциплине		8	6	1	1	94		

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 проводить обучение по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды (ОПК-4);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ОПК-4.1. Знать основные понятия, относящиеся к вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды, а так же методику их изучения.	Знать методику обучения персонала	Неудовлетворительно знать методику обучения персонала	Удовлетворительно знать методику обучения персонала	Хорошо знать методику обучения персонала	Отлично знать методику обучения персонала
ОПК-4.2. Уметь оперировать знаниями о методах обучения по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды	Уметь проводить обучение персонала	Неудовлетворительно уметь проводить обучение персонала	Удовлетворительно уметь проводить обучение персонала	Хорошо уметь проводить обучение персонала	Отлично уметь проводить обучение персонала
ОПК-4.3. Владеть навыками обучения по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды.	Владеть навыками обучения персонала	Неудовлетворительно владеть навыками обучения персонала	Удовлетворительно владеть навыками обучения персонала	Хорошо владеть навыками обучения персонала	Отлично владеть навыками обучения персонала

Код и формулировка компетенции: Способен проводить планирование, разработку и совершенствование системы управления охраной труда и осуществлять оценку профессиональных рисков (ПК-1);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ПК-1.1. Знать нормативно-правовую документацию в области охраны труда, принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методы оценивания эффективности функционирования системы управления охраной труда	Знать принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методику обучения персонала по вопросам охраны труда	Неудовлетворительно знать принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методику обучения персонала по вопросам охраны труда	Удовлетворительно знать принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методику обучения персонала по вопросам охраны труда	Хорошо знать принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методику обучения персонала по вопросам охраны труда	Отлично знать принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методику обучения персонала по вопросам охраны труда
ПК-1.2. Уметь проводить планирование, разработку и совершенствование системы управления охраной труда, выделять показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда, а также осуществлять оценку профессиональных рисков	Уметь выделять ключевые цели и задачи в области охраны труда, показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда, а также проводить обучение персонала по вопросам охраны труда	Неудовлетворительно уметь выделять ключевые цели и задачи в области охраны труда, показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда, а также проводить обучение персонала по вопросам охраны труда	Удовлетворительно уметь выделять ключевые цели и задачи в области охраны труда, показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда, а также проводить обучение персонала по вопросам охраны труда	Хорошо уметь выделять ключевые цели и задачи в области охраны труда, показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда, а также проводить обучение персонала по вопросам охраны труда	Отлично уметь выделять ключевые цели и задачи в области охраны труда, показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда, а также проводить обучение персонала по вопросам охраны труда

ПК-1.3. Владеть навыками планирования, разработки и совершенствования системы управления охраной труда и осуществления оценки профессиональных рисков.	Владеть навыками проведения обучения персонала по вопросам охраны труда и определения показателей эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда	Неудовлетворительно владеть навыками проведения обучения персонала по вопросам охраны труда и определения показателей эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда	Удовлетворительно владеть навыками проведения обучения персонала по вопросам охраны труда и определения показателей эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда	Хорошо владеть навыками проведения обучения персонала по вопросам охраны труда и определения показателей эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда	Отлично владеть навыками проведения обучения персонала по вопросам охраны труда и определения показателей эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда
---	---	---	---	--	---

Код и формулировка компетенции: Способен осуществлять экспертизу эффективности мероприятий, направленных на обеспечение функционирования системы управления охраной труда (ПК-2);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ПК-2.1. Знать методы, порядок выявления и оценки опасностей и профессиональных рисков, а так же технологии информирования и убеждения работников к безопасному труду, основные мероприятия, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда	Знать технологии информирования и убеждения работников, методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда, а так же основные критерии оценки результативности применяемых процедур	Неудовлетворительно знать технологии информирования и убеждения работников, методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда, а так же основные критерии оценки результативности применяемых процедур	Удовлетворительно знать технологии информирования и убеждения работников, методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда, а так же основные критерии оценки результативности применяемых процедур	Хорошо знать технологии информирования и убеждения работников, методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда, а так же основные критерии оценки результативности применяемых процедур	Отлично знать технологии информирования и убеждения работников, методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда, а так же основные критерии оценки результативности применяемых процедур

	подготовки работников по вопросам охраны труда	процедур подготовки работников по вопросам охраны труда	процедур подготовки работников по вопросам охраны труда	подготовки работников по вопросам охраны труда	подготовки работников по вопросам охраны труда
ПК-2.2. Уметь осуществлять экспертизу эффективности мероприятий, направленных на обеспечение функционирования системы управления охраной труда	Уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты, отношения, коммуникации с руководителем, специалистами службы охраны труда и лицами, осуществляющими оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников	Неудовлетворительно уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты, отношения, коммуникации с руководителем, специалистами службы охраны труда и лицами, осуществляющими оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников	Удовлетворительно уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты, отношения, коммуникации с руководителем, специалистами службы охраны труда и лицами, осуществляющими оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников	Хорошо уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты, отношения, коммуникации с руководителем, специалистами службы охраны труда и лицами, осуществляющими оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников	Отлично уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты, отношения, коммуникации с руководителем, специалистами службы охраны труда и лицами, осуществляющими оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников
ПК-2.3. Владеть навыками проведения экспертизы эффективности мероприятий, направленной на обеспечение функционирования системы управления охраной труда.	Владеть навыками информирования и консультирования руководителей, специалистов службы охраны труда и лиц, осуществляющих оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников, по обеспечению безопасных условий труда	Неудовлетворительно владеть навыками информирования и консультирования руководителей, специалистов службы охраны труда и лиц, осуществляющих оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников, по обеспечению безопасных	Удовлетворительно владеть навыками информирования и консультирования руководителей, специалистов службы охраны труда и лиц, осуществляющих оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников, по обеспечению безопасных	Хорошо владеть навыками информирования и консультирования руководителей, специалистов службы охраны труда и лиц, осуществляющих оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников, по обеспечению безопасных	Отлично владеть навыками информирования и консультирования руководителей, специалистов службы охраны труда и лиц, осуществляющих оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников, по обеспечению безопасных

	на рабочих местах и оценки профессиональных рисков.	условий труда на рабочих местах и оценки профессиональных рисков.	условий труда на рабочих местах и оценки профессиональных рисков.	условий труда на рабочих местах и оценки профессиональных рисков.	условий труда на рабочих местах и оценки профессиональных рисков.
--	---	---	---	---	---

Код и формулировка компетенции: Способен осуществлять руководство службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов) (ПК-3);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ПК-3.1. Знать нормы Федерального законодательства Российской Федерации о пожарной безопасности, технического регламента о требованиях пожарной безопасности, пожарного надзора и регламенты взаимодействия с государственными органами в сфере пожарной безопасности для осуществления руководства службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов)	Знать правила разработки инструкций по пожарной безопасности, информирования персонала о правилах пожарной безопасности	Неудовлетворительно знать правила разработки инструкций по пожарной безопасности, информирования персонала о правилах пожарной безопасности	Удовлетворительно знать правила разработки инструкций по пожарной безопасности, информирования персонала о правилах пожарной безопасности	Хорошо знать правила разработки инструкций по пожарной безопасности, информирования персонала о правилах пожарной безопасности	Отлично знать правила разработки инструкций по пожарной безопасности, информирования персонала о правилах пожарной безопасности
ПК-3.2. Уметь осуществлять руководство	Уметь разрабатывать инструкции по	Неудовлетворительно уметь разрабатывать	Удовлетворительно уметь разрабатывать	Хорошо уметь разрабатывать инструкции по	Отлично уметь разрабатывать инструкции по

службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов)	пожарной безопасности и правила внутреннего распорядка, информировать персонал о правилах пожарной безопасности и о схемах действий персонала организации при пожарах.	инструкции по пожарной безопасности и правила внутреннего распорядка, информировать персонал о правилах пожарной безопасности и о схемах действий персонала организации при пожарах.	инструкции по пожарной безопасности и правила внутреннего распорядка, информировать персонал о правилах пожарной безопасности и о схемах действий персонала организации при пожарах.	пожарной безопасности и правила внутреннего распорядка, информировать персонал о правилах пожарной безопасности и о схемах действий персонала организации при пожарах.	пожарной безопасности и правила внутреннего распорядка, информировать персонал о правилах пожарной безопасности и о схемах действий персонала организации при пожарах.
ПК-3.3. Владеть навыками управления службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов), а так же навыками организации и руководства методической работой структурных подразделений по обеспечению пожарной безопасности.	Владеть навыками обеспечения противопожарной пропаганды и обучения в области пожарной безопасности персонала организации, в том числе на основе взаимодействия с заинтересованными государственными органами	Неудовлетворительно владеть навыками обеспечения противопожарной пропаганды и обучения в области пожарной безопасности персонала организации, в том числе на основе взаимодействия с заинтересованными государственными органами	Удовлетворительно владеть навыками обеспечения противопожарной пропаганды и обучения в области пожарной безопасности персонала организации, в том числе на основе взаимодействия с заинтересованными государственными органами	Хорошо владеть навыками обеспечения противопожарной пропаганды и обучения в области пожарной безопасности персонала организации, в том числе на основе взаимодействия с заинтересованными государственными органами	Отлично владеть навыками обеспечения противопожарной пропаганды и обучения в области пожарной безопасности персонала организации, в том числе на основе взаимодействия с заинтересованными государственными органами

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
УК-3.1. Знать методики формирования	Знать принципы организации	Неудовлетворительно знать методики	Удовлетворительно знать методики	Хорошо знать методики формирования	Отлично знать методики формирования

команд; методы эффективного руководства коллективами	кадровой работы и коммуникации на предприятии, методы эффективного руководства коллектива-ми	формирования команд, методы эффективного руководства коллективами	формирования команд, методы эффективного руководства коллективами	команд, методы эффективного руководства коллективами	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	Уметь разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; разрабатывать мероприятия по личностному и профессиональному росту	Неудовлетворительно уметь разрабатывать командную стратегию, организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Удовлетворительно уметь разрабатывать командную стратегию, организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Хорошо уметь разрабатывать командную стратегию, организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Отлично уметь 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	Владеть навыками принятия управленческих решений, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Неудовлетворительно владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Удовлетворительно владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Хорошо владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Отлично владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели

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-4.1. Знать основные понятия, относящиеся к вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды, а так же методику их изучения.	Знать методику обучения персонала	Устный опрос
ОПК-4.2. Уметь оперировать знаниями о методах обучения по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды	Уметь проводить обучение персонала	Контрольная работа, Практическое задание
ОПК-4.3. Владеть навыками обучения по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды.	Владеть навыками обучения персонала	Практическое задание, Контрольная работа
ПК-1.1. Знать нормативно-правовую документацию в области охраны труда, принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методы оценивания эффективности функционирования системы управления охраной труда	Знать принципы и методы программно-целевого планирования и организации мероприятий по охране труда, а также методику обучения персонала по вопросам охраны труда	Устный опрос
ПК-1.2. Уметь проводить планирование, разработку и совершенствование системы управления охраной труда, выделять показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда и осуществлять оценку профессиональных рисков	Уметь выделять ключевые цели и задачи в области охраны труда, показатели эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда, а также проводить обучение персонала по вопросам охраны труда	Практическое задание
ПК-1.3. Владеть навыками планирования, разработки и совершенствования системы управления охраной труда и осуществления оценки профессиональных рисков.	Владеть навыками проведения обучения персонала по вопросам охраны труда и определения показателей эффективности реализации мероприятий по улучшению условий труда	Практическое задание
ПК-2.1. Знать методы, порядок выявления и оценки опасностей и профессиональных рисков, а так же технологии информирования и убеждения	Знать технологии информирования и убеждения работников, методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду,	Устный опрос

<p>работников к безопасному труду, основные мероприятия, обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда</p>	<p>обеспечивающие функционирование системы управления охраной труда, а так же основные критерии оценки результативности применяемых процедур подготовки работников по вопросам охраны труда</p>	
<p>ПК-2.2. Уметь осуществлять экспертизу эффективности мероприятий, направленных на обеспечение функционирования системы управления охраной труда</p>	<p>Уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты, отношения, коммуникации с руководителем, специалистами службы охраны труда и лицами, осуществляющими оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников</p>	<p>Практическое задание</p>
<p>ПК-2.3. Владеть навыками проведения экспертизы эффективности мероприятий, направленной на обеспечение функционирования системы управления охраной труда.</p>	<p>Владеть навыками информирования и консультирования руководителей, специалистов службы охраны труда и лиц, осуществляющих оперативное (линейное) руководство безопасностью и охраной труда работников, по обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах и оценки профессиональных рисков.</p>	<p>Практическое задание</p>
<p>ПК-3.1. Знать нормы Федерального законодательства Российской Федерации о пожарной безопасности, технического регламента о требованиях пожарной безопасности, пожарного надзора и регламенты взаимодействия с государственными органами в сфере пожарной безопасности для осуществления руководства службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов)</p>	<p>Знать правила разработки инструкций по пожарной безопасности, информирования персонала о правилах пожарной безопасности</p>	<p>Устный опрос</p>
<p>ПК-3.2. Уметь осуществлять руководство службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений,</p>	<p>Уметь разрабатывать инструкции по пожарной безопасности и правила внутреннего распорядка,</p>	<p>Практическое задание</p>

филиалов)	информировать персонал о правилах пожарной безопасности и о схемах действий персонала организации при пожарах.	
ПК-3.3. Владеть навыками управления службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов), а так же навыками организации и руководства методической работой структурных подразделений по обеспечению пожарной безопасности.	Владеть навыками обеспечения противопожарной пропаганды и обучения в области пожарной безопасности персонала организации, в том числе на основе взаимодействия с заинтересованными государственными органами	Практическое задание
УК-3.1. Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Знать принципы организации кадровой работы и коммуникации на предприятии, методы эффективного руководства коллективами	Устный опрос
УК-3.2. Уметь разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Уметь разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; разрабатывать мероприятия по личностному и профессиональному росту	Практическое задание
УК-3.3. Владеть навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеть навыками принятия управленческих решений, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Практическое задание

Устный опрос

Устный опрос применяется как метод проверки знаний обучающихся по конкретной тематике

1. Потребность и необходимость управления персоналом на производстве.
2. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами.
3. Задачи и основные функции управления персоналом.
4. История развития наук о персонале.
5. Современная система наук о труде и персонале.
6. Компоненты деятельности человека.
7. Характеристики продуктивности и эффективности труда.
8. Тенденции производительности, затрат труда и уровня жизни.
9. Производительный, технологический и трудовой процессы.
10. Виды и границы разделения труда.
11. Рабочее место.
12. Структура производственной операции.

13. Условия и интенсивность труда: общая характеристика условий труда; оценка степени интенсивности труда
14. Государственное регулирование рынка труда и занятости.
15. Методология управления трудовыми ресурсами
16. Планирование работы с персоналом
17. ПрофорIENTATION и трудовая адаптация персонала
18. Социология труда и организаций. Занятость персонала
19. Ролевая и социальная структура коллектива
20. Внешние и внутренние источники привлечения персонала. Подбор и расстановка персонала.
21. Кадровый контроллинг. Маркетинг персонала
22. Высвобождение персонала
23. Деловая оценка и аттестация персонала
24. Понятие деловой оценки персонала. Методы оценки персонала организации
25. Технология управления развитием персонала организации

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания устного опроса

Описание методики оценивания выполнения устного опроса: при оценке ответа студента на устный вопрос учитывается: насколько раскрыто содержание темы, структурированность ответа, его логичность, умение формулировать ответ, уровень понимания материала.

Критерии оценки

5 выставляется студенту, если: в ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

4 выставляется студенту, если: основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала.

Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

3 выставляется студенту, если: тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное

умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

2 выставляется студенту, если: тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

Контрольная работа

Вариант 1

Задание № 1.

Рассчитать среднесписочную численность персонала организации. Магазин открылся 1 мая.

Среднесписочная численность торговых работников магазина на момент открытия составляла 49 чел., на 1 июня – 47 чел., на 1 июля – 53 чел., на 1 августа – 55 чел., на 1 сентября – 61 чел., на 1 октября – 45 чел., на 1 ноября – 43 чел., на 1 декабря – 37 чел., на 1 января следующего года – 37 чел. Определите по этим данным среднесписочную численность торговых работников за год.

Задание № 2.

Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года. На начало года численность населения трудоспособного возраста составила 1 млн. человек; вступили в трудоспособный возраст – 30 тыс. человек; умерли из лиц трудоспособного возраста – 5 тыс. человек; выбыли из трудоспособного возраста – 35 тыс. человек; прибыло из других районов – 350 тыс. человек; убыли в другие районы – 100 тыс. человек.

Задание № 3.

Анализ ситуации. В конце календарного года в Министерство сельского хозяйства и продовольствия поступил запрос от департамента гражданской службы, кадров и наград администрации представить списки гражданских служащих на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в следующем году. Вопросы:

1. Какие действия вы должны осуществить первоначально ?
 2. С кем из руководителей министерства вы должны взаимодействовать и с какой целью? З.
- Должны ли вы в процессе подготовки документов беседовать с кандидатом на обучение? Что вы должны выяснить?
4. Какие действия вы должны предпринять после прохождения обучения служащих?

Вариант 2

Задание № 1.

Рассчитать списочную численность персонала организации. На 31 октября 2012 года в организации числятся работники, с которыми заключен трудовой договор: – на полный рабочий день – 150 человек. Из них на данный момент 10 человек находятся на больничном, 1 человек совершил прогул; – на неполный рабочий день – 40 человек; – надомники – 2 человека. По договорам подряда трудятся 14 человек. В организации имеется единственный собственник (учредитель), не являющийся ее работником.

Задание № 2.

Определите статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются: • как безработные (Б); • экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);

Задание № 3.

Анализ ситуации. Кирилл С. имеет высшее профессиональное (экономическое) образование и уже третий год работает финансовым директором ЗАО «Звезда». Но Кирилл решил не останавливаться на достигнутом и на вечернем отделении вуза, имеющего государственную аккредитацию, получить второе высшее образование – юридическое. Обязан ли работодатель предоставить ему дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации?

- а) нет, поскольку гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые;
- б) да, если работник направлен на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме;
- в) да, если работник направлен на обучение работодателем в соответствии с устным соглашением, заключенным между работником и работодателем;

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания контрольной работы

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом контрольной работы максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе 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; содержит аргументацию и пояснения.

Критерии оценки :

- "**отлично**" выставляется студенту, если в теоретическом вопросе 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;

- "**хорошо**" выставляется студенту, если в теоретическом вопросе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины;

ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов;

- **"удовлетворительно"** выставляется студенту, если в теоретическом вопросе усвоено основное, но непоследовательно; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; уровень знаний, умений, владений – удовлетворительный;
- **неудовлетворительно"** выставляется студенту, если в теоретическом вопросе не изложено основное содержание учебного материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий; уровень знаний, умений, владений – недостаточный.

Практическое задание

Тема 1. Сущность и основные понятия управления персоналом
Вопросы для обсуждения на практическом занятии: 1. Роль личного фактора в функционировании современной экономики. 2. Человеческие ресурсы и человеческий капитал организации. Персонал организации как особый объект управления. 3. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Место дисциплины «Управление персоналом» в системе наук. 4. Этапы развития теории и практики управления персоналом. 5. Концепции управления персоналом.

Тема 2. Персонал организации как объект управления
Вопросы для обсуждения на практическом занятии: 1. Понятие и численность персонала. 2. Показатели движения персонала в организации и их анализ. Текущая кадровая политика. 3. Категории и структура персонала. Оптимизация структуры персонала. 4. Личность как объект и субъект управления.

Тема 3. Стили руководства и методы управления персоналом
Вопросы для обсуждения на практическом занятии: 1. Понятие стиля руководства (управления). 2. Характеристики и условия применения классических стилей руководства. 3. Современные интерпретации классических стилей руководства. 4. Многомерные модели стилей. 5. Система методов управления персоналом.

Тема 4. Сценарий проведения ролевой игры «Имитация и диагностика классических стилей руководства»
Цель игры: закрепить в игровой гипотетической ситуации знания о классических стилях руководства.
Основные роли: Руководители (3 студента): 1) описывают кратко объект их руководства 2) демонстрируют поведение в предложенных преподавателем 3-х ситуациях в соответствии с заданными им стилями поведения. Консультанты (3 студента): 1) задают необходимые вопросы руководителям 2) диагностируют стили поведения руководителей, оценивают и комментируют поведение руководителей, 3) дают руководителям научные советы по поведению в той или иной ситуации. Эксперты (остальные студенты): 1) наблюдают поведение руководителей в каждом эпизоде, 2) заполняют наблюдательный лист 3) дают заключение о типе наблюдаемого стиля руководства

Индивидуальные задания: 1. Напишите рефераты, доклады на темы: - Факторы формирования стилей руководства. - Стили российского кадрового менеджмента. - Стили лидерства. - Личность руководителя и ее роль в успешности менеджмента. 2. Составьте структурную схему или систематизирующую таблицу, характеризующую систему методов управления персоналом. 3. Составьте систематизирующие таблицы сравнивающие а) классические стили управления б) разновидности авторитарных стилей в) двумерные модели стилей (по выбору студента). 3. Проанализируйте одну из многомерных моделей стилей, выделите в ней основные черты многомерности

Тема 5. Система управления персоналом и кадровая политика организаций
Вопросы для обсуждения на практическом занятии: 1. Понятие системы управления персоналом. Основные подсистемы управления персоналом. 2. Кадровая политика и кадровая стратегия организаций и факторы ее формирования. 3. Виды кадровой политики. Классификации видов кадровых политик. 4.

Подсистемы, обеспечивающие управление персоналом. Организационная, кадровая, нормативно-правовая, методическая, материальнотехническая и информационная обеспечивающие подсистемы.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения практических работ

Описание методики оценивания выполнения практических работ: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании знания теоретического материала по теме практической работы, умений и навыков применения знаний на практике, работы с оборудованием, анализировать результаты практической работы.

Критерии оценки :

- **5** выставляется студенту, если демонстрируются знания темы, цели и задач практической работы, хода работы, применяемых методик исследования; демонстрируется полное знание теоретического материала по теме практической работы (в процессе обсуждения, при ответе на контрольные вопросы); демонстрируются умения и навыки работы с оборудованием, применения знания на практике, анализа результатов практической работы и формулирование выводов, владение навыками прикладной деятельности;

- **4** выставляется студенту, если демонстрируются знания темы, цели и задач практической работы, хода работы, имеются пробелы в знании применяемых методик исследования; демонстрируется неполное знание фактического материала по теме практической работы (в процессе обсуждения, при ответе на контрольные вопросы); демонстрируются некоторые недостатки умения работать с оборудованием, применять знания на практике, недостатки владения навыками прикладной деятельности и способности анализировать результаты практической работы, формулировать выводы, прослеживать причинно-следственные связи;

- **3** выставляется студенту, если демонстрируются неполные знания цели и задач практической работы, хода работы, применяемых методик исследования; демонстрируется неполное, несистемное знание теоретического материала по теме практической работы (в процессе обсуждения, при ответе на контрольные вопросы); демонстрируются заметные недостатки в умении работать с оборудованием, применять знания на практике, недостаточно владеет навыками прикладной деятельности, способностью анализировать результаты практической работы и формулировать выводы, прослеживать причинно-следственные связи;

- **2** выставляется студенту, если демонстрируются полное или почти полное отсутствие знания цели и задач практической работы, хода работы, применяемых методик исследования; демонстрируется полное или почти полное отсутствие знания теоретического материала по теме практической работы (в процессе обсуждения, при ответе на контрольные вопросы); демонстрируются значительные недостатки умения работать с оборудованием, применять знания на практике, владения навыками прикладной деятельности, способности анализировать результаты практической работы и формулировать выводы, прослеживать причинно-следственные связи.

Экзаменационные билеты

Экзамен (зачет) является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: в билете указывается кафедра в рамках нагрузки которой реализуется данная дисциплина, форма обучения, направление и профиль подготовки, дата утверждения; билет может включать в себя теоретический(ие) вопрос(ы) и практическое задание (кейс-задание).

Примерные вопросы к экзамену, 2 курс / 5 сессия

1. Трудовые ресурсы: формирование и использование
2. Определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
3. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины; миграционная политика, управление миграционными процессами
4. Занятость населения.

5. Безработица.
6. Государственное регулирование рынка труда и занятости.
7. Методология управления трудовыми ресурсами
8. Планирование работы с персоналом
9. Профориентация и трудовая адаптация персонала
10. Социология труда и организаций. Занятость персонала
11. Ролевая и социальная структура коллектива
12. Внешние и внутренние источники привлечения персонала. Подбор и расстановка персонала.
13. Кадровый контроллинг. Маркетинг персонала
14. Высвобождение персонала
15. Деловая оценка и аттестация персонала
16. Понятие деловой оценки персонала. Методы оценки персонала организации
17. Технология управления развитием персонала организации
18. Управление социальным развитием
19. Организация рабочих мест. Планировка рабочих мест. Техническое оснащение рабочих мест
20. Совершенствование условий труда. Использование персонала
21. Понятие высвобождения персонала.
22. Концепции, виды, методы обучения персонала. Управление обучением персонала
23. Управление обучением персонала предприятий
24. Сущность аттестации персонала. Проведение аттестации.
25. Сущность деловой карьеры. Планирование и управление деловой карьерой персонала.
26. Служебно-профессиональное продвижение персонала. Сущность резерва кадров.
27. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
28. Система управления трудовыми ресурсами
29. Организационное проектирование системы управления трудовыми ресурсами.
30. Теории поведения личности в организации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
31. Организационная культура.
32. Управление конфликтами и стрессами
33. Общие закономерности межличностных отношений. Внешний облик делового человека
34. Ведение деловой беседы. Этика телефонного общения. Правила критики
35. Основные понятия конфликтологии. Управление конфликтами и пути их предупреждения.
36. Кадровое, документационное, информационное обеспечение системы управления управления трудовыми ресурсами.
37. Техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами.
38. Кадровая политика и стратегия управления трудовыми ресурсами
39. Сущность, природы стрессов и метод их нейтрализации
40. Управление поведением персонала организации
41. Анализ и описание работы и рабочего места как необходимое условие подбора персонала и оценки его деятельности.
42. Методы анализа работы
43. Анализ и описание работы и рабочего места специалиста на предприятиях
44. Оценка эффективности системы и технологии управления трудовыми ресурсами.

Образец экзаменационного билета

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ Кафедра технологического образования	
Дисциплина: Управление персоналом заочная форма обучения 2 курс 5 сессия	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 20.04.01 Техносферная безопасность (магистратура) Профиль: Менеджмент техносферной безопасности
Экзаменационный билет № 1 1. Определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. 2. Сущность аттестации персонала. Проведение аттестации. 3. Решить кейс-задачу	
Дата утверждения: __.__.____	Заведующий кафедрой _____

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания экзаменационных вопросов

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

Критерии оценки:

- отлично выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;
- хорошо выставляется студенту, 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 студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают 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. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;
- неудовлетворительно выставляется студенту, 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. Студент 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. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>
2. Управление персоналом: учебник для вузов / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др. ; ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>

Дополнительная литература

1. Плеханов, А. Г. Управление персоналом : учебное пособие / А. Г. Плеханов, В. А. Плеханов. – Самара : Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2011. – 184 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=144364>

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
4. Справочно-правовая система «Гарант» - Договор №52 от 20.03.2019, Договор №35 от 23.03.2020, Договор №69 от 15 марта 2021, Договор 53 от 16.03.2022 Договор №31 от 16 марта 2023г.
5. Система дистанционного обучения Moodle - Бесплатная лицензия <http://www.gnu.org/licenses/gpl.html>
6. Браузер Яндекс - Бесплатная лицензия https://yandex.ru/legal/browser_agreement/index.html

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 102(ИТФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций	Доска классная, учебная мебель, проектор optoma x316, экран настенный dinop manual 160x160.
Аудитория 104(ИТФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций	Экран на штативе 200x200 mw 144047, доска классная, учебная мебель.
Аудитория 201(ИТФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска классная, учебная мебель, маршрутизатор , интерактивная доска, мультимедийный проектор , компьютер в сборе. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Windows 3. Браузер Google Chrome
Аудитория 202(ИТФ)	Для самостоятельной работы	Доска классная, комплект учебно-методического материала , телевизор, комплект плакатов настенных, компьютер , сканер, принтер, проектор. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Windows 3. Браузер Google Chrome
Аудитория 204(ИТФ)	Для контроля и аттестации	Источник бесперебойного питания арс, компьютер в сборе, принтер canon lbr 2900, сканер ерson 1270, учебная мебель, коммутатор d-link, доска классная. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Справочно-правовая система «Гарант» 3. Браузер Google Chrome 4. Система дистанционного обучения Moodle 5. Windows 6. Браузер Яндекс

Аудитория 205(ИТФ)	Для хранения оборудования	Методические материалы, доска классная, учебная мебель.
Аудитория 207(ИТФ)	Для самостоятельной работы	Сетевой фильтр, коммутатор , учебно-методическая литература, компьютер в сборе, мфу сапон лазерный mf 3228, нетбук lenovo idea pads10-3c intel atom n455, 1gb,1, лампа настольная , принтер, учебная мебель. Программное обеспечение 1. Windows 2. Office Professional Plus 3. Браузер Google Chrome
Аудитория 208(ИТФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска классная, учебная мебель, настенный экран scteenmedia 200x153, проектор lg dx-130, компьютер в сборе. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Windows 3. Браузер Google Chrome