

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана экономического факультета
профессор Кусакина О.Н.

« 24 » мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

**Б1.В.ДВ.02.02 Современные технологии управления
человеческими ресурсами**

Шифр и наименование дисциплины по учебному плану

38.04.02 «Менеджмент»

Код и наименование направления подготовки/специальности

Управление человеческими ресурсами

Наименование профиля подготовки/специализации/магистерской программы

магистр

Квалификация выпускника

Очная и заочная

Форма обучения

2022

год набора на ОП

Ставрополь, 2022

1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами» является профессиональная подготовка магистрантов в области управления человеческими ресурсами, позволяющая получить комплекс теоретических знаний и практических навыков решения большого круга задач по формированию системы и технологии управления человеческими ресурсами и его развитию.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции*	Код(ы) и наименование(ия) индикатора(ов) достижения компетенций**	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК 2 Стратегическое управление человеческими ресурсами	ПК 2.1 Формирует планы и мероприятия по управлению человеческими ресурсами	Знания: -системы, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала (Н/01.7 Зн.6); -требований охраны и безопасных условий труда (Н/01.7 Зн.9); -основы социологии, психологии и экономики труда (Н/01.7 Зн.12); -методов проведения социологических исследований, изучения общественного мнения (Н/01.7 Зн.14).
		Умения: - разрабатывать корпоративные социальные программы (Н/01.7 У.8); -организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации (Н/01.7 У.11); -организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой (Н/01.7 У.12).
		Навыки и/или трудовые действия: -разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала (Н/01.7 ТД.4); -формирования системы оплаты и организации труда (Н/01.7 ТД.5).

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Современные технологии управления человеческими ресурсами» является дисциплиной которая входит в число дисциплин по выбору студента, части, формируемой участниками образовательных отношений программы магистратуры по направлению 38.04.02 «Менеджмент».

Изучение дисциплины осуществляется:

- для магистрантов очной формы обучения – в 3 семестре;
- для магистрантов заочной формы обучения – в 2 курсе.

Для освоения дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин бакалавриата «Теория организации», «Теория управления», «Менеджмент», «Документирование управленческой деятельности».

Освоение дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
- Корпоративная социальная ответственность;
- Оценка и контроллинг персонала,
- HR-аналитика.

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

Общая трудоемкость дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Очная форма обучения

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
3	72/2	10	12	-	50	-	Зачет
в т.ч. часов: в интерактивной форме		2	4	-	-	-	-
практической подготовки (при наличии)		10	12	-	50	-	-

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации и перед экзаменом	Экзамен
3	72/2	-	-	0,12	-	-	-

Заочная форма обучения

Курс	Трудоемкость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
2	72/2	6	10	-	52	4-	Зачет
в т.ч. часов: в интерактивной форме		2	4	-	-	-	-
практической подготовки (при наличии)		6	10	-	52	-	-

Курс	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации и перед экзаменом	Экзамен

2	72/2	-	-	0,12	-	-	-
---	------	---	---	------	---	---	---

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

Очная форма обучения

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
1	Мировой опыт внедрения технологий управления персоналом	12	2	2	-	8	Устный опрос, реферат	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	ПК 2.1
2	Технология планирования и разработки профессиональных требований к персоналу	7	2	1	-	4	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1
	Контрольная работа №1	5	-	1	-	4	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1
3	Технология подбора персонала в организацию	12	2	2	-	8	Устный опрос, реферат	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	ПК 2.1
4	Технология организации адаптации персонала	7	2	1	-	4	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинар ские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
	Контрольная работа №2	5	-	1	-	4	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1
5	Технология управления развитием персонала	12	2	2	-	8	Устный опрос, реферат	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	ПК 2.1
6	Технология управления карьерой и профессиональным ростом персонала	5	-	1	-	4	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1
	Контрольная работа №3	7	-	1	-	6	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1
	Всего	72	10	12	-	50			
	Практическая подготовка	72	10	12	-	50			
	Промежуточная аттестация	-	-	-	-	-	Зачет	Комплект вопросов к зачету	ПК 2.1
	Итого	72	10	12	-	50			

Заочная форма обучения

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
1	Мировой опыт внедрения технологий управления персоналом	10	2	-	-	8	Устный опрос, реферат	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	ПК 2.1
2	Технология планирования и разработки профессиональных требований к персоналу	7	2	1	-	4	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1
	Контрольная работа №1	5	-	1	-	4	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1
3	Технология подбора персонала в организацию	10	-	2	-	8	Устный опрос, реферат	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	ПК 2.1
4	Технология организации адаптации персонала	5	-	1	-	4	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1
	Контрольная работа №2	7	-	1	-	6	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинар ские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
5	Технология управления развитием персонала	12	2	2	-	8	Устный опрос, реферат	Темы рефера тов, перечень вопросов к собеседова нию	ПК 2.1
6	Технология управления карьерой и профессиональным ростом персонала	5	-	1	-	4	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседова нию, комплект ситуационн ых задач	ПК 2.1
	Контрольная работа №3	7	-	1	-	6	Письмен ная контроль ная работа	Комплект контрольн ых работ	ПК 2.1
	Всего	68	6	10	-	48			
	Практическая подготовка	68	6	10	-	52			
	Промежуточная аттестация	4	-	-	-	4	Зачет	Комплек т вопросов к зачету	ПК 2.1
	Итого	72	6	10	-	52			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий*

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий) <i>/(практическая подготовка)</i>	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		очная форма	заочная форма
1. Мировой опыт внедрения технологий управления персоналом <i>(практическая подготовка)</i>	Особенности управления персоналом в Европе. Особенности управления персоналом в Японии. Особенности управления персоналом в США. Направления применения зарубежного опыта в современных российских условиях. Мировой опыт применения современных "персонал-технологий", эволюция их развития. Сравнение японской и американской модели управления. Проблемы развития и становления системы управления персоналом в России, сущность модифицированных методик. Характеристика современных теорий управления персоналом	2/-/2	-/-/-
2. Технология планирования и разработки профессиональных требований к персоналу <i>(практическая подготовка)</i>	Анализ рабочего места. Составление делового портрета исполнителя работы. Определение условий найма. Технология разработки профессиональных требований к персоналу. Планирование и расчет потребности в персонале. Методы определения потребности в персонале. Метод трудоемкости (фотография рабочего дня). Метод расчета по нормам обслуживания. Метод экспертных оценок. Метод экстраполяции. Метод групповых оценок. Метод Дельфи. Методы моделирования. Планирование расходов и затрат на персонал.	2/-/2	2/-/2

<p>3. Технология подбора персонала в организацию <i>(практическая подготовка)</i></p>	<p>Технологии подбора сотрудников. Скрининговые технологии поиска. Классический рекрутинг. Анализ основных проблем и направлений совершенствования технологий подбора кадров. Технология поиска соискателей. Технология поиска внутри фирмы. Подбор с помощью сотрудников. Технология подачи объявления в СМИ. Объявления в Интернете. Частные кадровые агентства. Проблема оценки кандидата на вакантную должность. Критерии отбора персонала. Ступени отбора кандидатов на должность. Методы оценки персонала. Основными правилами окончательного отбора претендентов. Конкурсный набор персонала на работу. Методы определения требований к кандидату на замещение вакантной должности</p>	<p>2/-/2</p>	<p>2/-/2</p>
<p>4. Технология организации адаптации персонала <i>Лекция-дискуссия/ (практическая подготовка)</i></p>	<p>Цели и задачи адаптации персонала. Основные виды и формы адаптации. Механизм управления адаптацией персонала в организации. Основные методы адаптации персонала. Метод неформализованного сопровождения. Метод проведения мероприятий. Метод «корпоративный PR». Командный тренинг. Методы организационной адаптации. Инструктаж в подразделениях. «Папка нового сотрудника». Использование Интернет-сайт. Подход, ориентированный на профессию. «Оптический» метод адаптации. «Армейский» метод адаптации. «Партнерский» метод адаптации. Четыре стадии процесса адаптации новых сотрудников.</p>	<p>2/2/2</p>	<p>2/2/2</p>

<p>5. Технология управления развитием персонала (практическая подготовка)</p>	<p>Развитие персонала как инструмент сохранения конкурентоспособности предприятия. Концепция управления развитием персонала. Роль и место самостоятельного обучения в развитии персонала. Сущность развития персонала. Индивидуальное развитие персонала. Групповое развитие персонала. Элементы развития персонала. Определение необходимого уровня компетенции и квалификации</p>	<p>2/-/2</p>	<p>-/-/-</p>
<p>6. Технология управления карьерой и профессиональным ростом персонала (практическая подготовка)</p>	<p>Базовые понятия технологии управления деловой карьерой. Отдельные этапы формирования деловой карьеры и их содержание. Современные подходы к реализации современной карьеры. Концепция технологии деловой карьеры в организации в соответствии с целями организации. Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации программ построения деловой карьеры в организации. Приемы и методы служебно-профессионального продвижения персонала. Разработка и организация применения современных методов и технологий управления деловой карьерой.</p>	<p>-/-/-</p>	<p>-/-/-</p>
<p>Итого</p>		<p>10/2/10</p>	<p>6/2/6</p>

5.2. Семинарские (практические, лабораторные) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме*

<p>Наименование раздела дисциплины</p>	<p>Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)</p>	<p>Всего часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка</p>	
		<p>очная форма</p>	<p>заочная форма</p>
<p>1. Мировой опыт внедрения технологий управления персоналом</p>	<p><u>Практическая подготовка</u> Проблемы развития и становления системы управления персоналом в России, сущность модифицированных методик.</p>	<p>2/-/2</p>	<p>-/-/-</p>
<p>2. Технология планирования и разработки</p>	<p><u>Практическая подготовка</u> Методы определения потребности в персонале.</p>	<p>1/-/1</p>	<p>1/-/1</p>

профессиональных требований к персоналу	Контрольная точка № 1	1/-/1	1/-/1
3. Технология подбора персонала в организацию	<u>Практическая подготовка</u> Анализ основных проблем и направлений совершенствования технологий подбора кадров <u>Кейс-задача</u>	2/2/2	2/2/2
4. Технология организации адаптации персонала	<u>Практическая подготовка</u> Методы организационной адаптации.	1/-/1	1/-/1
	Контрольная точка № 2	1/-/1	1/-/1
5. Технология управления развитием персонала	<u>Практическая подготовка</u> Методы индивидуального и группового развития персонала <u>Кейс-задача</u>	2/2/2	2/2/2
6. Технология управления карьерой и профессиональным ростом персонала	<u>Практическая подготовка</u> Приемы и методы служебно-профессионального продвижения персонала.	1/-/1	1/-/1
	Контрольная точка № 3	1/-/1	1/-/1
Итого		12/4/12	10/4/10

*Интерактивные формы проведения занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся в соответствии с Положением об интерактивных формах обучения в ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ.

5.3. Курсовая работа учебным планом не предусмотрена

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Виды самостоятельной работы	Очная форма, часов		Заочная форма, часов	
	к текущему контролю	к промежуточной аттестации	к текущему контролю	к промежуточной аттестации
Мировой опыт внедрения технологий управления персоналом	8/8	-	8/8	-
Технология планирования и разработки профессиональных требований к персоналу	4/4	-	4/4	-
Технология подбора персонала в организацию	8/8	-	8/8	-
Технология организации адаптации персонала	4/4	-	4/4	-
Технология управления развитием персонала	8/8	-	8/8	-
Технология управления карьерой и профессиональным ростом персонала	4/4	-	4/4	-
Подготовка к контрольным точкам	16/16	-	16/16	-
Подготовка к зачету	-	-	-	4
ИТОГО	50/50		52/52	

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

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Современные технологии управления человеческими ресурсами» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами».

2. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами».

3. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Современные технологии управления человеческими ресурсами».

4. Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине «Современные технологии управления человеческими ресурсами».

5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения.

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	интернет-ресурсы (из п.9 РПД)
1	Мировой опыт внедрения технологий управления персоналом	1-10	1-3	1-3
2	Технология планирования и разработки профессиональных требований к персоналу	1-10	1-3	1-3
3	Технология подбора персонала в организацию	1-10	1-3	1-3
4	Технология организации адаптации персонала	1-10	1-3	1-3
5	Технология управления развитием персонала	1-10	1-3	1-3
6	Технология управления карьерой и профессиональным ростом персонала	1-10	1-3	1-3

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестры			
		1	2	3	4
ПК-2.1	Трудовое право	х			

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестры			
		1	2	3	4
формирует планы и мероприятия по управлению человеческим и ресурсами	Оценка управления человеческими ресурсами				x
	Организация кадрового аудита			x	
	Стратегии управления человеческими ресурсам			x	
	Современные технологии управления человеческими ресурсами			x	
	Ознакомительная практика	x			
	Практика по профилю профессиональной деятельности		x	x	
	Преддипломная практика				x
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				x
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				x

Заочная форма обучения

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Курсы		
		1	2	3
ПК-2.1 формирует планы и мероприятия по управлению человеческим и ресурсами	Трудовое право	x		
	Оценка управления человеческими ресурсами		x	
	Организация кадрового аудита		x	
	Стратегии управления человеческими ресурсам		x	
	Современные технологии управления человеческими ресурсами		x	
	Ознакомительная практика	x		
	Практика по профилю профессиональной деятельности	x	x	
	Преддипломная практика		x	
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена			x
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы			x

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Современные технологии управления человеческими ресурсами» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Современные технологии управления человеческими ресурсами» проводится в виде зачета.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО».

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1. Контрольная работа №1 по темам 1-3	Теоретический вопрос	5
	Кейс-задача	7
	Эссе	8
2. Контрольная точка №2 по темам 4-6	Теоретический вопрос	5
	Кейс-задача	7
	Эссе	8

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
3. Контрольная точка №3 по темам 7-9	Теоретический вопрос	5
	Кейс-задача	7
	Эссе	8
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
Итого		100

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (максимум 10 баллов)

10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

-1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Устный ответ (знания)– средство сплошного группового контроля знаний по определенной теме (**максимум – 4 балла**).

4 балла - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии.

3 балла - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

2 балла - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа.

1 балл - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Кейс-задачи (умения и навыки) – задачи направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности. (*максимум – 5 баллов*)

Критерии оценки

5 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

3 балла Задача решена с задержкой. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

2 балла Задача решена частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задача не решена. Ситуация не проанализирована.

Эссе (навыки) – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием знаний и умений, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. **Реферат (навыки)** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием знаний и умений, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (*максимум – 6 баллов*).

Критерии оценки

6 баллов. Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы; аргументировать собственную точку зрения. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта полностью и глубоко. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан высокий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечены новейшие работы по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

4 баллов Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан средний уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

2 балла. Ответ демонстрирует умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели изучаемой дисциплины. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Не обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан низкий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

0 баллов. Ответ не содержит демонстрации получаемых в процессе изучения дисциплины знаний и умений. Реферат не выполнен.

Реферат (навыки) – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием знаний и умений, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (*максимум – 6 баллов*).

Критерии оценки

6 баллов. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта полностью и глубоко. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан высокий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечены новейшие работы по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

4 баллов Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан средний уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

2 балла. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Не обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан низкий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

0 баллов. Реферат не выполнен.

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 20 баллов. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения письменной контрольной работы (контрольная точка), которая включает теоретический вопрос (оценка знаний), кейс-задачу (оценка умений) и эссе (оценка навыков).

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос (знания):

5 баллов – при полном знании и понимании содержания раздела, отсутствии ошибок, неточностей, демонстрации студентом системных знаний и глубокого понимания закономерностей; при проявлении студентом умения самостоятельно и творчески мыслить;

4 баллов – при полном содержательном ответе, отсутствии ошибок в изложении материала и при наличии не более четырех неточностей;

3 баллов – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному разделу;

2 балла – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

1 балл – при полном несоответствии всем критериям;

0 баллов – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

Кейс-задачи (умения) – задания, позволяющие оценивать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

Критерии оценки

7 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

6 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

2 балла. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Эссе (навыки) - самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем, направленная на развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Критерии оценки

8 баллов. Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы; аргументировать собственную точку зрения.

5 баллов Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы.

3 баллов. Ответ демонстрирует умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели изучаемой дисциплины.

0 баллов. Ответ не содержит демонстрации получаемых в процессе изучения дисциплины знаний и умений.

Если за ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить **поощрительные баллы за подготовку статей (не более 15 баллов)**.

Статья – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки

15 баллов. Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

10 баллов. Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

5 балл. Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов заочной формы обучения

Результат текущего контроля для студентов **заочной формы обучения** складывается из оценки результатов обучения по всем разделам дисциплины и включает контрольную точку в виде контрольной работы (аудиторной) по всем разделам дисциплины (**маж 30 баллов**), посещение лекций (**маж 10 баллов**), результативность работы на практических занятиях (**маж 15 баллов**), поощрительные баллы (**маж 15 баллов**).

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1. Контрольная работа в рамках аудиторного занятия по всем темам дисциплины	Теоретический вопрос	5
	Кейс-задача	10
	Эссе	15
2. Самостоятельная контрольная работа	Теоретический вопрос	5
	Теоретический вопрос	5
	Эссе	20
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
Итого		100

*** Оценочное средство результатов достижения компетенций – совпадает с теми, что даны в п. 5.1.

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (max 10 баллов)

10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

-1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме, и качеству выполнения письменных заданий (тестирование, технологический диктант) по дисциплине.

Устный ответ (знания)– средство сплошного группового контроля знаний по определенной теме (**максимум – 4 балла**).

4 балла - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии.

3 балла - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

2 балла - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа.

1 балл - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами

дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Кейс-задачи (умения и навыки) – задачи направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности. (*максимум – 5 баллов*)

Критерии оценки

5 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

3 балла Задача решена с задержкой. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

2 балла Задача решена частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задача не решена. Ситуация не проанализирована.

Эссе (навыки) – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием знаний и умений, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. **Реферат (навыки)** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием знаний и умений, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (*максимум – 6 баллов*).

Критерии оценки

6 баллов. Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы; аргументировать собственную точку зрения. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта полностью и глубоко. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан высокий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечены новейшие работы по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

4 баллов Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан средний уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

2 балла. Ответ демонстрирует умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели изучаемой дисциплины. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Не обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан низкий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

0 баллов. Ответ не содержит демонстрации получаемых в процессе изучения дисциплины знаний и умений. Реферат не выполнен.

Контрольная работа выполненная в рамках **аудиторного** практического занятия включает теоретический вопрос (оценка знаний – мах 5 баллов), кейс-задачу (оценка умений – мах 10 баллов) и эссе (оценка навыков – мах 15 баллов).

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос (знания):

5 баллов – при полном знании и понимании содержания раздела, отсутствии ошибок, неточностей, демонстрации студентом системных знаний и глубокого понимания закономерностей; при проявлении студентом умения самостоятельно и творчески мыслить;

4 баллов – при полном содержательном ответе, отсутствии ошибок в изложении материала и при наличии не более четырех неточностей;

3 баллов – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному разделу;

2 балла – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

1 балл – при полном несоответствии всем критериям;

0 баллов – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

Кейс-задачи (умения) – задания, позволяющие оценивать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

Критерии оценки

10 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

7 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

2 балла. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Эссе (навыки) - самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем, направленная на развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Критерии оценки

15 баллов. Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы; аргументировать собственную точку зрения.

10 баллов Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы.

5 баллов. Ответ демонстрирует умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели изучаемой дисциплины.

0 баллов. Ответ не содержит демонстрации получаемых в процессе изучения дисциплины знаний и умений.

Контрольная работа выполненная в рамках **самостоятельной работы** включает два теоретических вопроса (оценка знаний – максимум 5 баллов за один вопрос) и эссе (оценка умений и навыков – максимум 20 баллов).

Критерии оценки ответа на 1 теоретический вопрос (знания):

5 баллов – при полном знании и понимании содержания раздела, отсутствии ошибок, неточностей, демонстрации студентом системных знаний и глубокого понимания закономерностей; при проявлении студентом умения самостоятельно и творчески мыслить;

4 баллов – при полном содержательном ответе, отсутствии ошибок в изложении материала и при наличии не более четырех неточностей;

3 баллов – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному разделу;

2 балла – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

1 балл – при полном несоответствии всем критериям;

0 баллов – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

Эссе (навыки) - самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем, направленная на развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Критерии оценки

20 баллов. Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы; аргументировать собственную точку зрения.

10 баллов Ответ демонстрирует умения умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы.

5 баллов. Ответ демонстрирует умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели изучаемой дисциплины.

0 баллов. Ответ не содержит демонстрации получаемых в процессе изучения дисциплины знаний и умений.

Если за ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить поощрительные баллы за подготовку статей (не более 15 баллов).

Статья – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки

15 баллов. Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

10 баллов. Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

5 балл. Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

При проведении итоговой аттестации «зачет» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («зачтено», «незачтено») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (*зачет*) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче *зачета* к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на *зачете* и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Современные технологии управления человеческими ресурсами» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и наличие по текущей успеваемости более 45 баллов. Студентам, набравшим более 55 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, набравшие от 45 до 54 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД.

Критерии оценки ответа на зачете

Сдача зачета может добавить к текущей балльно-рейтинговой оценке студентов не более 10 баллов:

- теоретический вопрос – до 5 баллов;
 - кейс-задача – до 5 баллов;
- Итого – 10 баллов.

Ответы на теоретические вопросы (оценка знаний)

Критерии оценки

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины в соответствии с учебной программой, включая вопросы, рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по предложенному вопросу и дополнительным вопросам, заданным экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины, не отраженному в основном задании и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на предложенные вопросы и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0-1 баллов выставляется студенту при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Выполнение кейс-задачи (оценка знаний, умений, навыков)

Критерии оценки

5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

4 балла. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

3 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1 балл. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Вопросы для собеседования

Тема 1. Мировой опыт внедрения технологий управления персоналом

1. Особенности управления персоналом в Европе.
2. Особенности управления персоналом в Японии.
3. Особенности управления персоналом в США.
4. Направления применения зарубежного опыта в современных российских условиях.
5. Мировой опыт применения современных "персонал-технологий", эволюция их развития.
6. Сравнение японской и американской модели управления.
7. Проблемы развития и становления системы управления персоналом в России, сущность модифицированных методик.
8. Характеристика современных теорий управления персоналом

Тема 2. Технология планирования и разработки профессиональных требований к персоналу

1. Анализ рабочего места.
2. Составление делового портрета исполнителя работы.
3. Определение условий найма.
4. Технология разработки профессиональных требований к персоналу.
5. Планирование и расчет потребности в персонале.
6. Методы определения потребности в персонале.
7. Метод трудоемкости (фотография рабочего дня).
8. Метод расчета по нормам обслуживания.
9. Метод экспертных оценок.
10. Метод экстраполяции.
11. Метод групповых оценок.
12. Метод Дельфи.
13. Методы моделирования.
14. Планирование расходов и затрат на персонал.

Тема 3. Технология подбора персонала

1. Проблема оценки кандидата на вакантную должность.
2. Критерии отбора персонала.
3. Ступени отбора кандидатов на должность.
4. Методы оценки персонала.
5. Основными правилами окончательного отбора претендентов.
6. Конкурсный набор персонала на работу.
7. Методы определения требований к кандидату на замещение вакантной должности
8. Ступени отбора кандидатов на должность.
9. Методы оценки персонала.
10. Основными правилами окончательного отбора претендентов.
11. Конкурсный набор персонала на работу.
12. Методы определения требований к кандидату на замещение вакантной должности

Тема 4. Технология организации адаптации персонала

1. Цели и задачи адаптации персонала.
2. Основные виды и формы адаптации.
3. Механизм управления адаптацией персонала в организации.
4. Основные методы адаптации персонала.
5. Метод неформализованного сопровождения.
6. Метод проведения мероприятий.
7. Метод «корпоративный PR».
8. Командный тренинг.
9. Методы организационной адаптации.
10. Инструктаж в подразделениях. «Папка нового сотрудника».
11. Использование Интернет-сайт.
12. Подход, ориентированный на профессию.
13. «Оптический» метод адаптации.
14. «Армейский» метод адаптации.
15. «Партнерский» метод адаптации.
16. Четыре стадии процесса адаптации новых сотрудников.

Тема 5. Технология управления развитием персонала

1. Развитие персонала как инструмент сохранения конкурентоспособности предприятия.
2. Обучение как элемент развития персонала.
3. Концепция управления развитием персонала.
4. Роль и место самостоятельного обучения в развитии персонала.
5. Непрерывное обучение персонала – важнейший фактор эффективного менеджмента организаций.
6. Характеристика обучающихся организаций.
7. Сущность развития персонала.
8. Индивидуальное развитие персонала.
9. Групповое развитие персонала.
10. Элементы развития персонала.
11. Определение необходимого уровня компетенции и квалификации.

Тема 6. Технология управления карьерой и профессиональным ростом персонала

1. Базовые понятия технологии управления деловой карьерой.
2. Отдельные этапы формирования деловой карьеры и их содержание.
3. Современные подходы к реализации современной карьеры.
4. Концепция технологии деловой карьеры в организации в соответствии с целями организации.
5. Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации программ построения деловой карьеры в организации.
6. Приемы и методы служебно-профессионального продвижения персонала.
7. Разработка и организация применения современных методов и технологий управления деловой карьерой.

Примерные тестовые задания

Вариант 1

1. Развитие персонала - это:
 - а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
 - б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации;
 - в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру и менеджеров для достижения организационных целей.
2. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) решение кейс-стадис;
- е) деловые игры;
- ж) самообучение.

3. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ведение бухгалтерского баланса, ремонт электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам):

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) решение кейс-стадис;
- е) деловые игры;
- ж) "сидя рядом с Нелли";
- з) самообучение.

4. По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения для клерков:

- а) издержки обучения;
- б) внутренний критерий (т.е. непосредственно связанный с содержанием программы);
- в) внешний критерий (т.е. характеризующий уровень влияния программы обучения на улучшение деятельности обучающегося персонала);
- г) реакция работников.

5. По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения для специалистов страховой компании:

- а) издержки обучения;
- б) внутренний критерий (т.е. непосредственно связанный с содержанием программы);
- в) внешний критерий (т.е. характеризующий уровень влияния программы обучения на улучшение деятельности обучающегося персонала);
- г) реакция работников.

6. По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения менеджеров:

- а) издержки обучения;
- б) внутренний критерий (т.е. непосредственно связанный с содержанием программы);
- в) внешний критерий (т.е. характеризующий уровень влияния программы обучения на улучшение деятельности обучающегося персонала);
- г) реакция работников.

Вариант 2

1. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) переход на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

2. Совпадение спроектированного профессионально-квалификационного продвижения и фактического карьерного развития сотрудника на практике происходит:

- а) довольно редко;
- б) довольно часто;
- в) никогда.

3. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- неструктурированный, непланируемый;
- планируемое развитие за пределами работы;
- планируемое развитие на работе.

4. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

- а) получение степени бакалавра;
- б) ротацию менеджеров;
- в) делегирование полномочий подчиненному;
- г) резерв кадров на выдвижение.

5. _____ это специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:

- а) резерв руководителей на выдвижение;
- б) аттестационная комиссия;
- в) резерв кадров;
- г) кадровая служба.

6. Резерв руководителей на выдвижение формируется:

- а) на все должности специалистов и руководителей в организации;
- б) на все должности руководителей;
- в) только на должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации в настоящее время;
- г) на должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации в настоящее время и в будущем.

7. Работа с резервом преемников-дублеров не носит целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:

- а) да;
- б) нет;
- в) иногда.

8. Во время оценки прогресса развития молодых сотрудников с лидерским потенциалом акцент делается на то, как сотрудник демонстрирует и развивает свой потенциал, а не на конкретные результаты работы. Верно ли высказывание:

- а) да;
- б) нет;
- в) в особых случаях.

9. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти последовательно, работая в различных организациях:

- а) да;
- б) нет.

10. Наиболее сложной стадией развития профессиональной карьеры является:

- а) обучение профессии (от 16 до 20 лет);
- б) включение в трудовую деятельность (20-23 год);
- в) достижение профессионального успеха (23-30 лет);
- г) профессионализм (30-40 лет);
- д) переоценка ценностей (40-50 лет);
- е) мастерство (50-60 лет).

11. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

- а) горизонтального типа;
- б) вертикального типа;
- в) центростремительного типа.

12. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

- а) горизонтального типа;
- б) вертикального типа;
- в) центростремительного типа.

Примерные темы рефератов

1. История исследования «человеческого фактора».
2. Учет личностных свойств кандидата при профотборе.
3. Профессионально важные качества.
4. Современная практика девелопмент- центра.
5. Сравнительный анализ ассесмент-центра и девелопмент-центра.
6. Профессиональные и организационные требования к сотруднику.
7. Ценностные ориентации сотрудников как основа индивидуального стиля организационного поведения.
8. Организационное консультирование как одна из форм управления организационным развитием
9. Роль лидера в развитии компаний с разными видами организационных культур.
10. Проблема соотношения индивидуальных и организационных ценностей в развитии организации.
11. Управление карьерой новичка в организации.
12. Карьерное консультирование как один из инструментов управления карьерой специалиста в организации.
13. Методы формирования имиджа организации как работодателя.
14. Особенности и прогнозы работы с кадровым резервом на современном этапе экономического развития в стране.
15. Проблема мотивации участников кадрового резерва.
16. Возможность использования ресурса кадровых агентств как внешней базы для кадрового резерва.
17. Методологические основания для построения системы кадрового резерва.
18. Роль внутрифирменного обучения в развитии персонала.
19. Компетентностный подход в обучении.
20. Сравнительный анализ традиционных и активных методов обучения.
21. Дистанционное обучение: возможности и ограничения в обучении персонала.
22. Организационный тренинг: цель, задачи, принципы и методы проведения.
23. Коучинг как технология профессионального развития руководителя.
24. Сопротивление обучению: диагностика и выбор стратегий работы.
25. Самообучающиеся организации в настоящем и будущем.
26. Особенности отечественных моделей оценки эффективности обучения.
27. Компетентностный подход к оценке уровня развития управленческого персонала организации.
28. Практика ассесмент-центра.
29. Экспертное оценивание уровня развития управленческого персонала.
30. Принципы и методы оценки управленческого персонала. Методы мотивирования сотрудников организации в системе организационного развития.
31. Диагностика мотивации сотрудников методом метапрограммного интервью.
32. Механизмы управления конфликтами в организации.
33. Технология модерации как инструмент развития персонала организации.
34. Медиация в решении трудовых конфликтов.

35. Влияние тренингов командообразования на лояльность сотрудников.
36. Факторы, повышающие эффективность командной работы.
37. Технологии командообразования.
38. Методы диагностики лояльности и преданности сотрудников организации.
39. Факторы и модели, определяющие формирование лояльности сотрудников.
40. Текучесть персонала как критерий эффективности управления персоналом.
41. Роль руководителя в развитии персонала.

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие и сущность кадровых технологий
2. Структура и функции системы управления персоналом в организации.
3. Жизненный цикл кадровых технологий
4. Американские технологии управлению человеческими ресурсами
5. Японские технологии управления персоналом
6. Европейские технологии управления человеческими ресурсами
7. Сущность технологии подбора персонала
8. Этапы технологии подбора персонала
9. Цели и задачи планирования потребности в персонале
10. Виды и факторы кадрового планирования
11. Методы расчета потребности в персонале
12. Этапы кадрового планирования
13. Набор и отбор персонала в организацию
14. Виды методов оценки кандидатов при отборе
15. Пакет заявительных документов
16. «Профили успешности» в автобиографических анкетах
17. Виды рекомендаций и правила работы с ними
18. Собеседование в оценке кандидатов при отборе
19. Характеристика видов интервью
20. Технология проведения процесса собеседования
21. Этапы проведения интервью
22. Технология «Ассесмент-центр»
23. Цели и задачи адаптации персонала
24. Основные виды и формы адаптации
25. Методы адаптации персонала
26. Механизм управления адаптацией персонала в организации
27. Роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации
28. Процесс профессионального развития сотрудников организации
29. Обучение как элемент развития персонала
30. Цели обучения с позиции работодателя и работника
31. Цели и механизм переподготовки персонала организации
32. Три концепции обучения персонала.
33. Модель непрерывного обучения персонала
34. Концепция управления развитием персонала
35. Определение потребностей профессионального развития персонала
36. Виды дополнительных профессиональных образовательных программ
37. Типы и цели карьеры
38. Объективные условия, влияющие на продвижение по службе
39. Виды карьеры
40. Основные формы карьерного движения
41. Этапы управления карьерой
42. Планирование карьеры работника
43. Основные условия управления деловой карьерой
44. Структура социальных инструментов управления карьерой

45. Схема управления карьерой персонала организации
46. Характеристика Модели партнерства
47. Технология формирования кадрового резерва
48. Взаимосвязь кадрового менеджмента и направлений работы с резервом
49. Цели планирования кадрового резерва
50. Схема организации работы с кадровым резервом
51. Понятие высвобождения и увольнения персонала
52. Виды и характеристика увольнений персонала
53. Технология аутсорсинга
54. Технология аутплейсмента
55. Технология увольнения сотрудника в связи с окончанием срока контракта
56. Факторы, связанные с высвобождением персонала
57. Этапы мероприятий по высвобождению персонала
58. Направления поддержки высвобожденного персонала
59. Виды дисциплинарных взысканий
60. Понятие и цели оценки персонала
61. Критерии оценки персонала
62. Методы оценки персонала
63. Технология проведения аттестации
64. Основные принципы при оценке персонала
65. Технология анкетирования
66. Технология метода ранжирования
67. Технология метода парного сравнения
68. Технология метода 360-градусной оценки
69. Технология тестирования
70. Метод деловой оценки в системе управления персоналом
71. Основные этапы работы персонала с использованием методов оценки
72. Технология проведения аттестации
73. Цели и задачи аттестации персонала

Типовые контрольные работы для магистрантов очной формы обучения

Контрольная точка № 1 (темы 1-3) (всего 20 баллов)

Теоретический вопрос (оценка знаний) (4 балла):

Классические теории, теории человеческих отношений, гуманистические теории

Практико-ориентированные задания:

Типовое задание репродуктивного уровня (оценка умений) (4 балла):

Раскройте сущность методов построения системы управления персоналом организации.

Приведите их классификацию

Типовое задание реконструктивного уровня (оценка умений, навыков) (6 баллов):

Численность предприятия на начало года составила 1600 человек. В течение года принято 98 человек, уволилось по собственному желанию 46 человек, за нарушения трудовой дисциплины – 10 человек, по другим причинам – 42 человека. Рассчитать среднесписочную численность и коэффициенты оборота кадров по приему и увольнению, коэффициент общего оборота, а также коэффициент текучести, стабильности кадров.

Типовое задание творческого уровня (оценка навыков) (6 баллов):

Исходные данные и постановка задачи: изучите и проанализируйте должностную инструкцию менеджера по персоналу. Дайте заключение по этой должностной инструкции:

- замечания и дополнения общего характера;
 - замечания и дополнения конкретного характера: по чёткости и ясности требований к менеджеру по персоналу;
 - ответьте на вопросы письменно.
1. Каковы основные функции менеджера по персоналу?
 2. Опишите место менеджера по персоналу в иерархической системе управления.
 3. Назовите основные задачи менеджера по персоналу.
 4. Назовите цели его работы.

5. Опишите требования, предъявляемые к менеджеру по персоналу.

Контрольная точка № 3 (темы 7-9) (всего 20 баллов)

Теоретический вопрос (оценка знаний) (4 балла):

Наиболее эффективные методы мотивации трудовой деятельности персонала

Практико-ориентированные задания:

Типовое задание репродуктивного уровня (оценка умений) (4 балла):

Проблемы обучения персонала в организациях России и возможные пути их разрешения

Типовое задание реконструктивного уровня (оценка умений, навыков) (6 баллов):

Объем выпуска продукции возрос на 8%, численность работников – на 4%, фонд заработной платы – на 5%. Определить изменение производительности труда и средней заработной платы.

Типовое задание творческого уровня (оценка навыков) (6 баллов):

Исходные данные. Необходимо составить оперативный план работы с персоналом в организации, где вы работаете или проходите практику. Одним из разделов этого плана является раздел «Планирование привлечения персонала». Анализ показал, что организация не сможет полностью покрыть потребность в персонале за счет внутренних ресурсов.

Постановка задачи. Определить, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается покрыть потребность в персонале в планируемом году, отметить преимущества и недостатки источников, и разработать конкретные потребности в персонале в плановом периоде.

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

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Антонов, Г. Д. Стратегическое управление организацией : учебное пособие ; ВО - Бакалавриат/Национальный исследовательский Томский политехнический университет; Национальный исследовательский Томский политехнический университет. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 239 с. - URL: <http://new.znaniium.com/go.php?id=1057763>.

7 Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник ; ВО - Бакалавриат, Магистратура, Аспирантура/Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 235 с. - URL: <http://znaniium.com/catalog/document?id=398628>.

2 Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат, Магистратура, Аспирантура/Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 143 с. - URL: <http://znaniium.com/catalog/document?id=399911>.

3 Беликова, И. П. Управление человеческими ресурсами : учебник/И. П. Беликова ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь:АГРУС, 2019. - 1,65 МБ

4 Вдовина Ольга Александровна Стратегия кадрового менеджмента : Учебное пособие; ВО - Магистратура/Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 167 с. - URL: <http://new.znaniium.com/go.php?id=1058881>.

5 Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник ; ВО - Бакалавриат/Российский университет кооперации. - Москва:Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 388 с. - URL: <http://znaniium.com/go.php?id=1093439>.

6 Еремин Василий Иосифович Управление человеческими ресурсами : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Российский государственный аграрный университет - МСХА им. К.А. Тимирязева. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 272 с. - URL: <http://new.znaniium.com/go.php?id=939543>.

- 8 Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учеб. пособие; ВО - Бакалавриат/Ивановский государственный университет. - Москва:Издательский Центр РИОР, 2018. - 266 с. - URL: <http://new.znaniium.com/go.php?id=896719>.
- 9 Подвербных О. Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами : учебник ; ВО - Магистратура/Подвербных О. Е.. - Красноярск:СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. - 200 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/195180>. - Издательство Лань.
- 10 Сотникова, С. И. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник; ВО - Бакалавриат, Магистратура/Новосибирский государственный университет экономики и управления. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 513 с. - URL: <http://new.znaniium.com/go.php?id=1055537>.

Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров/Н. А. Горелов [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева ; СПб. гос. ун-т экономики и финансов. - М.:Юрайт, 2013. - 525 с.
2. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография/Самарский национальный исследовательский университет им. академика С.П. Королева. - Москва:Издательский Центр РИОР, 2022. - 278 с. - URL: <http://znaniium.com/catalog/document?id=400029>.
3. Смолькин В. П. Структурирование стратегического управления человеческими ресурсами: теория и практика : монография/Смолькин В. П.. - Ульяновск:УлГУ, 2018. - 252 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/199706>. - Издательство Лань.

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

1. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие/сост.: С. В. Левушкина, О. М. Лисова, И. А. Семко, Л. А. Алтухова, М. В. Коршикова ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019. - 2,28 МБ
2. Современные технологии управления человеческими ресурсами : учеб. пособие/сост.: С. В. Левушкина, О. М. Лисова, И. А. Семко, Л. А. Алтухова, М. В. Коршикова, Л. И. Черникова, И. Г. Свистунова ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019. - 1,55 МБ

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

1. Журнал Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/>
2. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/articles/personal/>
3. Ведущий портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/E764AEB5227CC0B0C32569BB00523311/category.html>

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

Специфика изучения дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами» обусловлена формой обучения магистрантов, ее местом в подготовке магистра и временем, отведенным на освоение курса рабочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа магистранта.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа магистранта включает в себя изучение теоретического материала

курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины магистранты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, тестированию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для магистрантов очной и заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

Зачет по дисциплине «Современные технологии управления человеческими ресурсами» как форма контроля представляет собой форму периодической отчетности магистранта, определяемые учебным планом подготовки по направлению 38.04.02 - Менеджмент. Экзамен по дисциплине служит для оценки работы магистранта в течение семестра и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.

Требования к организации подготовки к экзамену те же, что и при занятиях в течение семестра, но соблюдаться они должны более строго. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у магистранта возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах магистрант должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Успешный ответ на вопрос по дисциплине предполагает процесс продумывания логики изложения материала по каждому вопросу, запоминание примеров.

При подготовке к экзамену у магистранта должен быть учебник или конспект лекций, прочитанные по указанию преподавателя в течение семестра.

Советы магистранту:

1. распределите предложенные вопросы для собеседования по разделам и темам курса;
2. выясните наличие теоретических источников (конспект лекций, хрестоматия, учебники и др.);
3. при чтении материала выделяйте основные понятия и определения и записывайте их;
4. выделите опорные понятия, это даст возможность систематизировать представления по дисциплине и лучше подготовиться к экзамену.

В процессе освоения дисциплины преподавателем осуществляется рейтинг-контроль, который включает ответы на семинарских занятиях, написание рефератов, выполнение контрольных заданий, результаты промежуточных тестов, посещаемость занятий. Все компоненты находят свое отражение и оценку в рейтинговой оценке студента и в итоге суммируются. На основании общей суммы выводится оценка, которая служит основанием для допуска к экзамену.

Экзамен может быть получен автоматически при условии выполнения и своевременной

выполнения всех практических и самостоятельных заданий, систематической и плодотворной работы на семинарских и аудиторных занятиях.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующее программное обеспечение: Microsoft Windows, Office; Kaspersky Total Security.

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: ЭБС «Znanium», ЭБС «Лань», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

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

<p>Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (ауд. № 167, площадь – 96,0 м²).</p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 77 посадочных мест, стол президиума – 1 шт., трибуна для преподавателя – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., интерактивная доска Starboard Hitachi FX-77 – 1 шт., принтер – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, тематические плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. № 169, площадь – 64 м²).</p>	<p>2. Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 2 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p>Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов:</p>	
<p><i>Читальный зал научной библиотеки (площадь 177 м²)</i></p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1 шт., принтер – 1 шт., цветной принтер – 1 шт., копировальный аппарат – 1 шт., сканер – 1 шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p><i>Учебная аудитория № № 169, площадь – 67,8 м²)</i></p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 2 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p>Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (ауд. № № 169, площадь – 64 м²).</p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 2 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p>Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной</p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 12 посадочных мест, персональные компьютеры – 14 шт., проектор Panasonic PT-LB55NTE – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 69 – 1 шт.,</p>

<p>аттестации (ауд. № № 182, площадь – 32,1 м²).</p>	<p>система акустическая Genius Multimedia HI-FI Speaker Systems – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, стенд «Основы патентования» с образцами охраняемых документов, стенд специальной литературы, стенда основ схемотехники, подключение к сети «Интернет», доступ в доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p>
--	---

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;
- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебного плана магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Автор:

д.э.н., профессор Беликова И.П.

Рецензенты:

к.э.н., доцент кафедры предпринимательства и мировой экономики
Тенищев А.В.

к.э.н., доцент кафедры предпринимательства и мировой экономики
Сидорова Д.В.

Рабочая программа дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами» рассмотрена на заседании кафедры менеджмента и управленческих технологий протокол № 34 от «16» мая 2022г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки и учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»)

Зав. кафедрой менеджмента и управленческих технологий,
д.э.н., доцент А.В. Назаренко

Рабочая программа дисциплины «Современные технологии управления человеческими ресурсами» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета

протокол № 9 от «19» мая _2022г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»)

Руководитель ОП

к.э.н., доцент кафедры менеджмента и управленческих технологий О.С. Звягинцева