

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов»

*Высшая школа промышленной политики и предпринимательства
факультет/институт*

Кафедра прикладной экономики

Рекомендовано МССН

Утверждена

на заседании кафедры

«__» __ августа ____ 2021 г.

Протокол № __1__

Зав. кафедрой _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины **«Управление человеческими ресурсами»**

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

Направление подготовки: 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»

Направленность программы (профиль)

«Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Москва, 2021

1. Цели и задачи дисциплины:

Сформировать профессиональную компетенцию в области управления человеческими ресурсами и обеспечить в рамках возможностей курса развитие общекультурных и общепрофессиональных компетенций.

Задачи курса:

Обеспечивать на материале курса:

- формирование готовности к развитию своего интеллектуального и общекультурного уровня, способности к абстрактному мышлению, анализу и синтезу, способностей к быстрому переходу от глубокого всестороннего анализа сложных ситуаций к простому решению как результата синтеза;
- формирование готовности действовать в нестандартных (кризисных) ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за решение по выбору продуктивных стратегий взаимодействия с персоналом;
- формирование готовности к постоянному саморазвитию, самореализации и наращиванию творческого потенциала – адекватно сложным задачам, возникающим в условиях взаимодействия с персоналом;
- формирование способности принимать организационно-управленческие решения в процессе взаимодействия с персоналом;
- развитие коммуникативных и лидерских качеств, необходимых в управленческой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре магистерской программы:

Дисциплина является базовой в учебном плане.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

| № п/п | Шифр и наименование компетенции | Предшествующие дисциплины | Последующие дисциплины (группы дисциплин) |
|---------------------------|--|---|---|
| Универсальные компетенции | | | |
| 1 | УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. | Техника ведения деловых переговоров Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса Психология и педагогика высшей школы Управление человеческим капиталом и лидерство | Научно-исследовательская и научно-педагогическая практика Государственный экзамен Выпускная квалификационная работа |

| | | | |
|---|--|---|---|
| 2 | УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. | Логистика и управление цепями поставок в наукоемком производстве Техника ведения деловых переговоров Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса Психология и педагогика высшей школы Управление человеческим капиталом и лидерство | Научно-исследовательская и научно-педагогическая практика Государственный экзамен Выпускная квалификационная работа |
| 3 | УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. | Наукоемкие производства и кластеры Техника ведения деловых переговоров Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса Психология и педагогика высшей школы Управление человеческим капиталом и лидерство | Научно-исследовательская и научно-педагогическая практика Государственный экзамен Выпускная квалификационная работа |
| 4 | УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности. | Техника ведения деловых переговоров Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса Психология и педагогика высшей школы Управление человеческим капиталом и лидерство | Научно-исследовательская и научно-педагогическая практика Государственный экзамен Выпускная квалификационная работа |
| 5 | УК-12. Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием | Наукоемкие производства и кластеры Нормирование и оплата труда Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса | Научно-исследовательская и научно-педагогическая практика Государственный экзамен Выпускная квалификационная работа |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных. | Психология и педагогика высшей школы Управление человеческим капиталом и лидерство | |
| Общепрофессиональные компетенции | | | |
| 1 | ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | Логистика и управление цепями поставок в наукоемком производстве Наукоемкие производства и кластеры Нормирование и оплата труда Техника ведения деловых переговоров Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса Психология и педагогика высшей школы Управление человеческим капиталом и лидерство | Научно-исследовательская и научно-педагогическая практика Государственный экзамен Выпускная квалификационная работа |
| Профессиональные компетенции (вид профессиональной деятельности: <u>проектно-экономическая</u>) | | | |
| Профессиональные компетенции (вид профессиональной деятельности: <u>организационно-управленческая</u>) | | | |
| 3 | ПКО-12 Способен разрабатывать варианты управленческих решений и | Логистика и управление цепями поставок в наукоемком производстве | Научно-исследовательская и научно-педагогическая практика Научно-исследовательская работа магистров |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности | Корпоративные финансы и финансовый анализ Финансовое планирование и бюджетирование Менеджмент качества Стратегический менеджмент Управление инвестициями Научные производственные кластеры Нормирование и оплата труда | Государственный экзамен Выпускная квалификационная работа |
|--|---|--|--|

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

а) универсальные (УК)

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.

УК-12. Способен:

искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач;

проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.

б) общепрофессиональных (ОПК)

ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

в) профессиональных (ПКО)

ПКО-12 способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности.

В результате изучения дисциплины студент должен:

| | | |
|---|----------------|---|
| УК-3; УК-5; УК-6; УК-10; УК-12 | Знать | - сущность культуры организации; |
| | Уметь | - характеризовать и объективно оценивать сложившуюся в организации систему деловых отношений; - определять специфику индивидуального и группового поведения в аспекте организационной культуры; |
| | Владеть | - способами формирования эффективных деловых коммуникаций; |
| ОПК-3 | Знать | - принципы рациональности и эффективности использования факторов производства; - систему показателей эффективности при использовании разнообразных экономических ресурсов; - критерии социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования ресурсов, принятия эффективных управленческих решений; |
| | Уметь | - анализировать альтернативные варианты управленческих решений; - осуществлять выбор оптимальных решений в условиях современной рыночной экономики; |
| | Владеть | - понятийным экономическим аппаратом; - навыками построения экономико-математических и графических моделей, оценки эффективности принятия управленческих решений; |
| ПКО-12 способен разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности | Знать | - теоретические основы разработки, сравнительного анализа, выбора среди альтернативных оптимального варианта управленческого решения; - инновационные процессы, ставшие ведущей тенденцией развития мировой экономики; - методы отбора и оценки эффективности управленческого решения с учетом их отраслевых особенностей и критериев социально-экономической эффективности; |
| | Уметь | - производить сравнительный анализ возможных альтернатив с учетом экономической обстановки и рыночных ситуаций; - находить оптимальный вариант технологии, минимизирующий капитальные затраты при заданных ограничениях на ресурсы и объемы производства; - предлагать рациональные схемы финансирования; - осуществлять экономическую оценку по различным показателям эффективности и выбирать оптимальный вариант; |
| | Владеть | - навыками использования компьютерной техники и прикладных программ для вариантных расчетов и поиска решений на базе экономико-математических |

| | | |
|--|--|--|
| | | методов и моделирования экономических процессов; |
|--|--|--|

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

| Вид учебной работы | | Всего часов | Семестры | | | |
|--------------------|---|-------------|----------|---|---|--|
| | | | 4 | 5 | 6 | |
| 1. | Аудиторные занятия (всего) | 51 | 51 | | | |
| | В том числе: | | | | | |
| 1.1. | Лекции | 17 | 17 | | | |
| 1.2. | Прочие занятия | | | | | |
| | В том числе: | | | | | |
| 1.2.1 | Семинары (С) | 34 | 34 | | | |
| | Практические занятия (ПЗ) | - | - | | | |
| 2. | Самостоятельная работа (всего) | 66 | 66 | | | |
| | В том числе: | | | | | |
| 2.1. | Расчетно-графические работы | - | - | | | |
| 2.2. | Курсовая работа | | | | | |
| | <i>Другие виды самостоятельной работы</i> | | | | | |
| | Подготовка и прохождение промежуточной аттестации | | | | | |
| 3. | Контроль | 27 | 27 | | | |
| | Общая трудоемкость (акад. часов) | 144 | 144 | | | |
| | Общая трудоемкость (зачетных единиц) | 4 | 4 | | | |

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

| № п/п | | Содержание раздела |
|-------|---|---|
| 1. | Методологические основы управления персоналом. Основы формирования системы управления персоналом. | 1. Персонал организации как объект управления. 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. 3. Концепция управления персоналом организации. 4. Принципы управления персоналом. 5. Методы управления персоналом. |
| 2. | Основы формирования системы управления персоналом | 1. Организационное проектирование системы управления персоналом. 2. Методы построения системы управления персоналом. 3. Цели и функции системы управления персоналом. 4. Организационные структуры системы управления персоналом |
| 3. | Основы кадрового планирования. | 1. Формирование кадровой политики. 2. Стратегия управления персоналом. 3. Сущность и содержание кадрового планирования. 4. Кадровый контроллинг. 5. Кадровое планирование. |

| | | |
|----|--|--|
| 4. | Технология найма, оценки и отбора персонала. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формы обеспечения подбора кадров. 2. Научно-технические принципы подбора кадров. 3. Источники и проблемы найма персонала. 4. Системный подход набора кадров. 5. Подбор кадров. 6. Технология работы при отборе кадров. |
| 5 | Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Социализация персонала. 2. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. 3. Управление профориентацией и адаптацией персонала. 4. Организация обучения персонала. |
| 6 | Технология управления развитием и поведением персонала. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и этапы деловой карьеры. 2. Управление деловой карьерой. 3. Система служебно-профессионального продвижения. 4. Управление кадровым резервом. 5. Мотивация и стимулирование трудового поведения. |
| 7 | Управление эффективностью деятельности персонала. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом. 2. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности персонала. 3. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление. 4. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала. |
| 8 | Оценка эффективности управления персоналом. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и структура затрат на персонал. 2. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. 3. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. 4. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. 5. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. |

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

| № п/п | Наименование разделов дисциплины | Л | ПЗ | ЛЗ | С | СР С | Всего часов |
|-------|---|---|----|----|---|------|-------------|
| 1 | Методологические основы управления персоналом. Основы формирования системы управления персоналом. | 2 | | | 4 | 10 | 16 |
| 2 | Основы формирования системы управления персоналом | 2 | | | 4 | 12 | 18 |
| 3 | Основы кадрового планирования. | 2 | | | 4 | 12 | 18 |

| | | | | | | | |
|---|--|----|--|--|----|----|-----|
| 4 | Технология найма, оценки и отбора персонала. | 2 | | | 6 | 11 | 19 |
| 5 | Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала. | 2 | | | 4 | 12 | 18 |
| 6 | Технология управления развитием и поведением персонала. | 2 | | | 4 | 12 | 18 |
| 7 | Управление эффективностью деятельности персонала. | 2 | | | 4 | 12 | 18 |
| 8 | Оценка эффективности управления персоналом. | 3 | | | 4 | 12 | 19 |
| | Итого | 17 | | | 34 | 93 | 144 |

6. Лабораторный практикум - не предусмотрен

7. Практические занятия (семинары)

| № п/п | № раздела дисциплины | Тематика семинаров | Трудоемкость (час) |
|-------|----------------------|---|--------------------|
| 1 | 1 | Методологические основы управления персоналом. Основы формирования системы управления персоналом. | 4 |
| 2 | 2 | Основы формирования системы управления персоналом | 4 |
| 3 | 3 | Основы кадрового планирования. | 4 |
| 4 | 4 | Технология найма, оценки и отбора персонала. | 6 |
| 5 | 5 | Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала. | 4 |
| 6 | 6 | Технология управления развитием и поведением персонала. | 4 |
| 7 | 7 | Управление эффективностью деятельности персонала. | 4 |
| 8 | 8 | Оценка эффективности управления персоналом. | 4 |

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

| № п.п. | Фактический адрес учебных кабинетов и объектов | Перечень основного оборудования |
|--------|--|--|
| 1 | Миклухо-Маклая, 6, ком.19 | 21 рабочее место: сист.блок P4 C2D/3160 MHz MB/ 320 GB/DVD±RW/ LCD monitor 19"+ 1 проектор |
| 2 | Миклухо-Маклая, 6, ком.21 | 21 рабочее место: сист.блок Celeron /2600 MHz/1280 MB/ 40 GB/DVD ROM/ LCD monitor 17"+ 1 проектор + Точка доступа WiFi |
| 3 | Миклухо-Маклая, 6, ком.23 | 21 рабочее место: сист.блок Celeron /2660 MHz/1280 MB/ 40 GB/DVD ROM/ LCD monitor 17"+ 1 проектор |
| 4 | Миклухо-Маклая, 6, ком.25 | 21 рабочее место: сист.блок P4 /1700 MHz/1280 MB/ 40 GB/DVD ROM/ LCD monitor 17"+ 1 проектор |

| | | |
|----|-------------------------------------|--|
| 5 | Миклухо-Маклая, 6, ком.300 | 15 рабочих мест: сист.блок P4 C2D /2000 MHz/1024 MB/ 160 GB/DVD±RW/ LCD monitor 17" + 1 проектор |
| 6 | Миклухо-Маклая, 6, ком.17 | 1 проектор |
| 7 | Миклухо-Маклая, 6, ком.27 | 1 проектор, Точка доступа WiFi |
| 8 | Миклухо-Маклая, 6, ком.29 | 1 проектор |
| 9 | Миклухо-Маклая, 6, ком.101 | 1 проектор |
| 10 | Миклухо-Маклая, 6, ком.103 | 1 проектор |
| 11 | Миклухо-Маклая, 6, ком.105 | 1 проектор, Точка доступа WiFi |
| 12 | Миклухо-Маклая, 6, ком.107 | 1 проектор |
| 13 | Миклухо-Маклая, 6, КЗ | 1 проектор, Точка доступа WiFi |
| 14 | Миклухо-Маклая, 6, читальный зал | 1 проектор |

9. Информационное обеспечение дисциплины:

а) программное обеспечение: Windows, стандартный пакет Office, Internet-браузер для подготовки курсовых работ, рефератов, эссе, презентаций, выполнения вычислений и получения доступа к web-local и ТУИС РУДН.

-базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.consultant.ru - официальный сайт компании «Консультант Плюс»
2. www.garant.ru – сайт информационно-правового портала «Гарант»

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2020. - 392 с.
2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4.
3. Яхонтова Елена Сергеевна. Управление человеческими ресурсами в проектном управлении [Электронный ресурс] // Управление развитием персонала. 2018. № 3. С. 204-212. URL: <http://grebennikon.ru/article-f4sz.html>

б) дополнительная литература:

1. Левушкина, С.В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов / С.В. Левушкина ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 88 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-7567-0164-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972> (17.09.2018).

2. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2018. - 244 с.
3. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие. - М.: Дело АНХ, 2017. - 422 с

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Реализация курса предусматривает интерактивные лекции, практические занятия (семинары) с использованием мультимедийного оборудования, подготовку самостоятельных творческих работ и их последующие презентации, тестирование, проведение групповых дискуссий по тематике курса, современные технологии контроля знаний.

Изучая дисциплину, студент должен прослушать курс лекций, пройти предусмотренное рабочей программой количество семинарских занятий, выполнить задания самостоятельной работы, самостоятельно изучить некоторые темы курса и подтвердить свои знания в ходе контрольных мероприятий.

Работа студента на лекции заключается в уяснении основ дисциплины, кратком конспектировании материала, уточнении вопросов, вызывающих затруднения. Конспект лекций является базовым учебным материалом наряду с учебниками, рекомендованными в основном списке литературы.

Преподавание основной части лекционного материала происходит с использованием средств мультимедиа, которые облегчают восприятие и запоминание материала. Презентации доступны для скачивания с сайта РУДН и могут свободно использоваться студентами в учебных целях.

Студент обязан освоить все темы, предусмотренные учебно-тематическим планом дисциплины. Отдельные темы и вопросы обучения выносятся на самостоятельное изучение. Студент изучает рекомендованную литературу и кратко конспектирует материал, а наиболее сложные вопросы, требующие разъяснения, уточняет во время консультаций. Аналогично следует поступать с разделами курса, которые были пропущены в силу различных обстоятельств.

Для углублённого изучения вопроса студент должен ознакомиться с литературой из дополнительного списка и специализированными сайтами в Интернет. Рекомендуются также общение студентов на форумах профессиональных сообществ.

Студенты самостоятельно изучают учебную, научную и периодическую литературу. Они имеют возможность обсудить прочитанное с преподавателями дисциплины во время плановых консультаций, с другими студентами на семинарах, а также на лекциях, задавая уточняющие вопросы лектору.

Контроль самостоятельной работы магистров осуществляет ведущий преподаватель. В зависимости от методики преподавания могут быть использованы следующие формы текущего контроля: краткий устный или письменный опрос перед началом занятий, письменное домашнее задание, расчетно-графическая работа и пр.

Для контроля успеваемости используется балльно-рейтинговая система:

Максимальное количество баллов – 100.

Количество кредитов – 3.

Максимальное количество баллов за выполнение каждого вида работ:

1. посещаемость – 5 баллов;
2. работа в аудитории – 30 баллов;
3. выполнение домашних заданий – 23 балла;
4. контрольные № 1, 2 - 12 баллов;
5. защита реферата – 10 баллов;

- 6. защита проекта – 20 баллов (с внедрением) или
- 7. контрольное тестирование (экзамен) – 20 баллов.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

12.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

| № п.п. | Перечень компетенций, формируемых дисциплиной | |
|--------|---|--|
| 1. | УК-3; УК-5; УК-6; УК-10; УК-12; ОПК-3, ПКО-12 | |
| 2. | Этапы формирования компетенций | |
| | <i>Название и содержание этапа</i> | <i>Код(ы) формируемых на этапе компетенций</i> |
| | <u>Этап 1:</u> Формирование базы знаний - лекции - практические занятия по темам теоретического содержания - самостоятельная работа студентов по вопросам тем теоретического содержания | ПКО-12 |
| | <u>Этап 2:</u> Формирование навыков практического использования знаний - практические задания по сбору, группировке и обобщению информации о деятельности экономического субъекта - семинары, практические занятия - устные опросы - тестирование | ОПК – 3, ПКО-12 |
| | <u>Этап 3:</u> Проверка усвоения материала - анализ и оценка правильности устных ответов - анализ активности на семинарах, практических занятиях - тестирование текущих знаний | ПКО-12 |

12.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

| 3. | Показатели оценивания компетенций | |
|----|---|--|
| | <u>Этап 1:</u> Формирование базы знаний | - посещение лекционных и практических занятий - ведение конспекта лекций - выполненных самостоятельных заданий по теоретическим вопросам |
| | <u>Этап 2:</u> Формирование навыков практического использования знаний | - правильное и своевременное выполнение практических заданий по сбору, группировке и обобщению информации о деятельности экономического субъекта |
| | <u>Этап 3:</u> Проверка усвоения материала | - степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия - успешное прохождение тестирования - правильность устных ответов - зачет |
| 4. | Критерии оценки | |

| | | |
|--|---|--|
| | <u>Этап 1:</u> Формирование базы знаний | <ul style="list-style-type: none"> - посещаемость не менее 90% лекционных и практических занятий - наличие конспекта лекций по всем темам, вынесенным на лекционное обсуждение - активное участие в обсуждении теоретических вопросов в рамках семинаров - своевременное выполнение заданий для самостоятельной работы |
| | <u>Этап 2:</u> Формирование навыков практического использования знаний | <ul style="list-style-type: none"> - решения задач выполнены самостоятельно - обучающийся способен обосновать представленный им вариант решения практического задания - обучающийся способен обосновать свою точку зрения, опираясь на аргументацию и логические доводы |
| | <u>Этап 3:</u> Проверка усвоения материала | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся верно выбирает аргументацию при ответах на устные вопросы - обучающийся способен обосновать свою точку зрения, опираясь на результаты анализа в ходе семинара - тестовые задания решены самостоятельно, в отведенное время, результат выше пороговых значений |

12.3 Описание шкал оценивания

Оценка *неудовлетворительно* выставляется в форме F(2); FX(2+).

Оценка F(2) выставляется при условии, если студент набрал менее 30 баллов, оценка FX(2+) – 31-50 баллов. Оценка FX(2+) даёт возможность для пересдачи экзамена или зачёта.

Оценка *удовлетворительно* выставляется в форме E(3); D(3+). Оценка E(3) выставляется при условии, если студент набрал от 51 до 60 баллов. Оценка D(3+) – при условии наличия 61-68 баллов.

Оценка *хорошо* выставляется в форме C(4) при условии, если студент набрал 69-85 баллов.

Оценка *отлично* выставляется в форме B(5); A(5+). Оценка B(5) выставляется, если студент набрал 86-94 балла и свидетельствует о выполнении всех требуемых условий прохождения курса. Оценка A(5+) – 95-100 баллов выставляется не только при условии выполнения всех требований, но и с обязательным проявлением творческого отношения к предмету, умения находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

| Баллы БРС | Традиционные оценки РФ | Оценки ECTS |
|-----------|-------------------------|-------------|
| 95 – 100 | Отлично – 5 | A (5+) |
| 86 – 94 | | B (5) |
| 69 – 85 | Хорошо – 4 | C (4) |
| 61 – 68 | Удовлетворительно – 3 | D (3+) |
| 51 – 60 | | E (3) |
| 31 – 50 | Неудовлетворительно – 2 | FX (2+) |
| 0 – 30 | | F (2) |
| 51 - 100 | Зачет | Passed |

12.4 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Методологические основы управления персоналом.
2. Управление эффективностью деятельности персонала.
3. Задача

Составитель _____ А.Г. Демидова
(подпись)
Зав. кафедрой _____ А.А. Чурсин
(подпись)
« __ » _____ 202__ г.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Технология управления развитием и поведением персонала.
2. Основы формирования системы управления персоналом
3. Задача

Составитель _____ А.Г. Демидова
(подпись)
Зав. кафедрой _____ А.А. Чурсин
(подпись)
« __ » _____ 202__ г.
(подпись)

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

1. Основы формирования системы управления персоналом
2. Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала.
3. Задача

Составитель _____ А.Г. Демидова
(подпись)
Зав. кафедрой _____ А.А. Чурсин
(подпись)
« __ » _____ 202__ г.
(подпись)

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Составьте план ответа (логическую схему) по теме «Общение».
2. Составьте план ответа (логическую схему) по теме «Конфликты».
3. Составьте план ответа (логическую схему) по теме «Группы в социальной психологии».
4. Укажите, какие психологические эффекты вызывает то или иное размещение партнеров по общению в пространстве:
5. Укажите, какие негативные черты проявляются у людей с различным темпераментом при неблагоприятном развитии делового взаимодействия:
6. Составьте глоссарий из 30 терминов.
6. Решите тестовое задание

| № п/п | Тестовое задание | Варианты ответов |
|-------|---|--|
| 1. | Специфика социальной психологии состоит в | 1) изучении закономерностей функционирования различных социальных групп 2) изучении закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, а также психологических характеристик этих групп 3) изучении различных форм духовной жизни 4) изучении различных форм социальных отношений |
| 2. | Схематично человеческая коммуникация может быть изображена как | 1) $S \rightarrow O$ 2) $S \leftrightarrow S$ 3) $O \rightarrow O$ 4) $S \leftrightarrow O$ |
| 3. | В отечественной психологии различают три вида эмоциональных проявлений личности. Выберите неправильный? | 1) эмоции 2) аффект 3) стресс 4) чувства |
| 4. | Нормативный образец поведения, ожидаемый от каждого, занимающего определенную позицию, называют | 1) статусом 2) игрой 3) отношением 4) ролью |
| 5. | Анализ взаимодействия между общающимися индивидами включен в | 1) коммуникативный аспект 2) интерактивный аспект 3) перцептивный аспект 4) интеллектуальный аспект |
| 6. | Общественные отношения всегда носят | 1) личностный характер 2) межличностный характер |

| | | |
|-----|--|--|
| | | 3) ролевой характер 4) статусный характер |
| 7. | Что не входит в невербальную систему коммуникации? | 1) паралингвистическая система 2) оптико – кинетическая система 3) экстралингвистическая система 4) организация пространства и времени коммуникативного процесса 5) все ответы верны 6) все ответы не верны |
| 8. | Система вокализации – это пример такой системы как | 1) паралингвистическая система 2) оптико – кинетическая система 3) экстралингвистическая система 4) организация пространства и времени коммуникативного процесса |
| 9. | Расположите по С. Холлу нормы приближения к партнеру по общению, принятие в американской культуре по степени увеличения расстояния | 1) персональная 2) социальная 3) интимная 4) публичная 3,1,2,4 |
| 10. | Чаще всего взаимодействие представляется 2 противоположными видами. Какими? | 1) кооперация 2) конфликт 3) солидарность 4) конкуренция |
| 11. | Осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, называют | 1) аттракцией 2) атрибуцией 3) идентификацией 4) рефлексией |
| 12. | Какого вида атрибуции не существует? | 1) личностного 2) объектного 3) группового 4) обстоятельственного |
| 13. | Симпатия, дружба, любовь – это уровни | 1) аттракции 2) атрибуции 3) идентификации 4) рефлексии |
| 14. | Наиболее распространенными являются | 1) профессиональные стереотипы 2) возрастные стереотипы 3) гендерные стереотипы 4) этнические стереотипы |
| 15. | Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у человека намерений, не совпадающих с его актуально-существующими желаниями, называется | 1) конфронтация 2) конфликт 3) манипуляция 4) обман |
| 16. | Что включено в модель коммуникативного процесса по Лассуэллу? | 1) коммуникатор 2) сообщение 3) канал 4) аудитория 5) эффект 6) все ответы верны 7) все ответы не верны |
| 17. | Стремление эмоционально откликаться на трудности другого человека – это | 1) рефлексия 2) эмпатия 3) идентификация |

| | | |
|-----|--|--|
| | | 4) конфликт |
| 18. | К психологическим характеристикам группы не относятся | 1) интересы 2) цели 3) потребности 4) нормы 5) ценности 6) мнения 7) чувства |
| 19 | Некоторое единство присущих индивиду характеристик, определяющих его место в группе, и субъективного восприятия его другими членами группы, называется | 1) статусом 2) ролью 3) положением 4) ценностью |
| 20 | Реальные группы можно разделить на | 1) естественные 2) открытые 3) закрытые 4) лабораторные |
| 21 | Малые группы можно разделить на | 1) становящиеся 2) исследовательские 3) лабораторные 4) сложившиеся |
| 22 | Групповые нормы опираются на | 1) групповые ценности 2) групповые роли 3) групповые ожидания 4) групповые санкции |
| 23 | Двусторонний процесс, включающий усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей и процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет активной деятельности называется | 1) идентификация 2) воспитание 3) социализация 4) обучение |
| 24 | Установка в концепции Д.Н.Узнадзе касается? | 1) социальных потребностей человека 2) когнитивного развития человека 3) развития морали личности 4) простейших физиологических потребностей личности |
| 25 | Если черта X всегда встречается с чертой Y, то, наблюдая у отдельного человека черту X, ему автоматически приписывают черту Y. Этот феномен получил название? | 1) эффект новизны 2) гало-эффект 3) эффект ожиданий 4) эффект реконструкции |
| 26 | Процесс воздействия, связанный со снижением сознательности и критичности при восприятии и реализации передаваемого содержания – это | 1) убеждение 2) подражание 3) заражение 4) внушение |
| 27 | Вся система отношений человека реализуется | 1) в общении 2) во взаимодействии 3) в процессе социальной перцепции 4) нет верного ответа |

| | | |
|----|--|---|
| 28 | По типу воздействия различают коммуникацию | 1) авторитарную 2) диалогическую 3) монологическую 4) нет верного ответа |
| 29 | Социальные стереотипы обычно формируются относительно | 1) индивидуальных особенностей человека 2) групповой принадлежности человека 3) межгрупповых отношений 4) нет верного ответа |
| 30 | Эффект «новизны» в процессе социальной перцепции имеет отношение | 1) к рангу полученной информации 2) к социальному статусу субъекта 3) к порядку предъявления информации 4) все ответы верны |

***Темы рефератов работ по курсу
“Управление человеческими ресурсами”***

1. Эволюция взглядов на управление персоналом в деятельности организации.
2. Исторические изменения роли персонала в деятельности организации.
3. Экономическая концепция управления персоналом.
4. Административно-организационная концепция управления персоналом.
5. Социально-организационная концепция управления персоналом.
6. Особенности построения систем управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм.
7. Управление наймом персонала.
8. Анализ методов проверки профессиональных и личностных качеств претендентов на должность.
9. Профессиональные испытания как метод отбора претендентов на должность.
10. Управление использованием трудового потенциала организации.
11. Социальная адаптация персонала как метод управления использованием трудового потенциала организации.
12. Профессиональная адаптация персонала как метод управления использованием трудового потенциала организации.
13. Первичная и вторичная адаптация персонала как метод управления использованием трудового потенциала организации.
14. Профессионально-квалификационные перемещения персонала как метод управления использованием трудового потенциала организации.
15. Работа с кадровым резервом.
16. Методы оценки результатов работы персонала.
17. Инструментальные методы оценки работников.
18. Экспертные методы оценки работников.

19. Управление карьерой.
20. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих.
21. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.
22. Экономические теории мотивации сотрудников.
23. Содержательные теории мотивации сотрудников.
24. Процессуальные теории мотивации сотрудников.
25. Эффективность системы управления персоналом.

Дополнительные вопросы при неполном ответе на ключевые вопросы:

(для студентов с посещением менее 50% необходимо предоставить письменные ответы на все вопросы)

1. Дайте определение понятия управление персоналом?
2. Назовите категории управленческого персонала.
3. Каковы основные функции управления персоналом?
4. Назовите основные принципы определяющие
5. направленность развития системы управления.
6. Назовите методы воздействия на персонал.
7. Что представляет собой организационное проектирование?
8. Назовите комплексные функциональные системы управления.
9. Дайте определение основным методам системы управления персоналом?
10. Назовите основные типы организационных структур.
11. Дайте определение кадровой политики?
12. Какие виды кадровой политики Вы знаете?
13. Назовите цели и задачи кадровой политики организации.
14. Что представляет собой стратегия управления персоналом?
15. На какие вопросы должно ответить кадровое планирование?
16. Назовите основные формы обеспечения подбора кадров.
17. В чем суть системного подхода к набору кадров.
18. Назовите процедуру процесса отбора кадров?
19. Какие основные формы профориентационной работы Вы знаете?
20. Дайте характеристику видам аттестации?
21. Что представляет собой социальная структура коллектива?
22. Назовите основные формы профориентационной работы.
23. Назовите виды адаптации и факторы на ее влияющие.
24. Какие цели и задачи системы управления Вы знаете?
25. Дайте характеристику видам обучения кадров.
26. Назовите виды деловой карьеры.
27. Что представляет собой управление деловой карьерой?
28. В чем заключается работа по формированию резерва кадров?
29. Назовите основные формы планирования работы с резервом кадров.
30. Какую роль в системе управления персоналом играет роль функционально-стоимостной анализ?
31. Назовите основные принципы функционально-стоимостного анализа.

32. Дайте краткую характеристику функционально-стоимостного анализа.
33. Назовите основные этапы ФСА.
34. Какие виды затрат на персонал Вы знаете?
35. Назовите структуру затрат организаций на рабочую силу.
36. Дайте определение единовременным затратам.
37. Назовите годовые текущие затраты на систему управления персоналом.
38. Дайте краткую характеристику обобщающих показателей.
39. Какие основные подсистемы системы управления персоналом Вы знаете

Перечень вопросов итоговой аттестации по курсу

1. Вопросы к экзамену по УЧР

1. Методологические основы управления персоналом. Основы формирования системы управления персоналом.

Содержание вопроса:

1. Персонал организации как объект управления.
2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
3. Концепция управления персоналом организации.
4. Принципы управления персоналом.
5. Методы управления персоналом.

2 Основы формирования системы управления персоналом

Содержание вопроса:

1. Организационное проектирование системы управления персоналом.
2. Методы построения системы управления персоналом.
3. Цели и функции системы управления персоналом.
4. Организационные структуры системы управления персоналом

3. Основы кадрового планирования.

Содержание вопроса:

1. Формирование кадровой политики.
2. Стратегия управления персоналом.
3. Сущность и содержание кадрового планирования.
4. Кадровый контроллинг.
5. Кадровое планирование.

4. Технология найма, оценки и отбора персонала.

Содержание вопроса:

1. Формы обеспечения подбора кадров.
2. Научно-технические принципы подбора кадров.
3. Источники и проблемы найма персонала.
4. Системный подход набора кадров.
5. Подбор кадров.
6. Технология работы при отборе кадров.

5. Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала.

Содержание вопроса:

1. Социализация персонала.
2. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала.
3. Управление профориентацией и адаптацией персонала.
4. Организация обучения персонала.

6. Технология управления развитием и поведением персонала.

Содержание вопроса:

1. Понятие и этапы деловой карьеры.
2. Управление деловой карьерой.
3. Система служебно-профессионального продвижения.
4. Управление кадровым резервом.
5. Мотивация и стимулирование трудового поведения.

7. Управление эффективностью деятельности персонала.

Содержание вопроса:

1. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом.
2. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности персонала.
3. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.
4. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.

8. Оценка эффективности управления персоналом.

Содержание вопроса:

1. Сущность и структура затрат на персонал.
2. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
3. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
4. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
5. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

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

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине **Б1.Б.22 «Управление человеческими ресурсами»** осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный;
- решение заданий на практических занятиях и в самостоятельной форме;
- решение заданий в тестовой форме;
- проведение семинаров;
- экзамен.

Опросы

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности письменного ответа и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения обучающихся на предыдущем практическом занятии.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на нормативные документы.

Решение заданий на практических занятиях и в самостоятельной форме

В ходе практического занятия и в форме домашней самостоятельной работы, обучающийся выполняет задание в целях закрепления материала. Преподаватель должен определить обучающимся исходные данные и ознакомить с методическими рекомендациями по выполнению задания, включающими типовые задачи с формулами, решениями и выводами.

Решение заданий в тестовой форме

Не менее, чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем) для подготовки.

Каждому студенту отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.

Семинары

Семинары проводятся во время практических занятий. Тематика обсуждаемых проблем не должна выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Обсуждение дискуссионных вопросов следует строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Тема семинара доводится до сведения обучающихся на предыдущем практическом занятии.

При оценке работы обучающегося на семинаре анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на нормативные документы.

Экзамен

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» в 5 семестре проходит в виде экзамена или защиты проекта.

Экзамен проводится в виде устного опроса по билетам и включает в себя также решение ситуационных практических задач.

Оценивание результатов устных опросов на практических занятиях, семинарах и экзамене

Уровень знаний определяется оценками **«отлично»**, **«хорошо»**, **«удовлетворительно»**, **«неудовлетворительно»**.

Оценка **«отлично»** - обучающийся показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка **«хорошо»** - обучающийся показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка **«удовлетворительно»** - обучающийся показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** - обучающийся показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

Оценивание результатов тестирования при текущем контроле

«отлично» - 76-100% правильных ответов;

«хорошо» - 51-75% правильных ответов;

«удовлетворительно» - 35-50% правильных ответов;

«неудовлетворительно» - 34% и меньше правильных ответов.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН/ФГОС.

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

| Код контролируемой компетенции или ее части | Контролируемый раздел дисциплины | Контролируемая тема дисциплины | ФОСы (формы контроля уровня освоения ООП) | | | | | | | | | | Баллы темы | Баллы раздела | |
|---|--|---|---|------|------------|--------------------|-----------|------------------------|---------------|---------|-------------------|------------------|---------------|---------------|----|
| | | | Аудиторная работа | | | | | Самостоятельная работа | | | | | | | |
| | | | Опрос | Тест | Коллоквиум | Контрольная работа | Дискуссия | Эссе | Выполнение ДЗ | Реферат | Творческий проект | Выполнение КР/КП | Экзамен/Зачет | | |
| УК-3; УК-5; УК-6; УК-10; УК-12 ОПК-3 | Методологические основы управления персоналом. Основы формирования системы управления персоналом. | 1. Персонал организации как объект управления. 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. 3. Концепция управления персоналом организации. 4. Принципы управления персоналом. 5. Методы управления персоналом. | 1 | | | | 2 | | | 1 | | | | 4 | 12 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|---|--|---|--|--|--|--|---|---|
| | Основы формирования системы управления персоналом | 1. Организационное проектирование системы управления персоналом. 2. Методы построения системы управления персоналом. | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | | 4 | |
| | | 3. Цели и функции системы управления персоналом. 4. Организационные структуры системы управления персоналом. | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | | 4 | |
| УК-5; УК-6; УК-10; УК-12 ОПК-3 | Основы кадрового планирования. | 1. Формирование кадровой политики. 2. Стратегия управления персоналом.. | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | | 4 | 8 |
| | | 3. Сущность и содержание кадрового планирования. 4. Кадровый контроллинг. 5. Кадровое планирование | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | | 4 | |
| УК-6; УК-10; УК-12 ОПК-3 ПКО-12 | Технология найма, оценки и отбора | 1. Формы обеспечения подбора кадров. 2. Научно-технические принципы подбора кадров. | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | | 4 | 8 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|---|---|--|--|---|--|---|--|--|--|--|---|---|
| | персона ла. | 3. Источники и проблемы найма персонала. | | | | | | | | | | | | |
| | | 4. Системный подход набора кадров. 5. Подбор кадров. 6. Технология работы при отборе кадров. | 1 | | | 2 | | 1 | | | | | 4 | |
| УК-10; УК-12 ОПК-3 ПКО-12 | Техноло гия управле ния профори ентацие й, адаптац ией и обучени ем персона ла. Техноло гия управле ния развити ем и поведен ием персона ла. | 1. Социализация персонала. 2. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. 3. Управление профориентацией и адаптацией персонала. 4. Организация обучения персонала. 1. Понятие и этапы деловой карьеры. 2. Управление деловой карьерой. 3. Система служебно- профессионального продвижения. 4. Управление кадровым резервом. 5. Мотивация и стимулирование трудового поведения. | 1 | | | 2 | | 1 | | | | | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|---|--|---|--|--|--|---|---|
| <p>УК-3; УК-5; УК-6; УК-10; УК-12 ПКО-12</p> | <p>Управление эффективностью деятельности персонала.</p> | <p>1. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом. 2. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности персонала. 3. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление. 4. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала</p> | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | 4 | 4 |
| <p>УК-5; УК-6; УК-10; УК-12 ОПК-3</p> | <p>Оценка эффективности управления персоналом.</p> | <p>1. Сущность и структура затрат на персонал. 2. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. 3. Виды эффективности</p> | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|---|----|--|----|----|--|----|----|----|--|--|----|-----|
| | | проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. 4. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. 5. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. | | | | | | | | | | | | |
| ОПК-3 ПКО-12 | | Реферат | | | | | | | | 10 | | | | 10 |
| УК-10; УК-12 | | Рубежная аттестация (контрольная работа) | | | 10 | | | | | | | | | 10 |
| ОПК-3 ПКО-12 | | Тест | | | | | | | | | | | | |
| | | Экзамен | | | | | | | | | | | 40 | 40 |
| | | ИТОГО | 10 | | 10 | 20 | | 10 | 10 | | | | 40 | 100 |

Разработчик:

Ст. препод кафедры

«Прикладная экономика»

должность, название кафедры

подпись

А.Г. Демидова

инициалы, фамилия

Руководитель программы

д.э.н., профессор,

зав. кафедрой

«Прикладная экономика»

должность, название кафедры

подпись

А.А. Чурсин

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

«Прикладная экономика»

название кафедры

подпись

А.А. Чурсин

инициалы, фамилия