

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление персоналом организации

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.11 Управление персоналом организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>УК-2.1: Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение</p> <p>УК-2.2: Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.3: Прогнозирует ожидаемые результаты в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе</p> <p>УК-2.4: Осуществляет презентацию результатов комплексного решения задач проекта</p>	<p>УК-2.1:</p> <p>Знать принципы постановки цели проекта и совокупности взаимосвязанных задач.</p> <p>Уметь формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.</p> <p>Владеть навыками постановки цели проекта и совокупности взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.</p> <p>УК-2.2:</p> <p>Знать принципы отбора оптимальных способов решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>Уметь проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>Владеть навыками проектирования решения конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Проект</p> <p>Тест</p>	<p>Курсовая работа</p> <p>Экзамен:</p> <p>Проектная работа</p> <p>Тест</p>

		<p>ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>УК-2.3: Знать принципы прогнозирования результатов в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе. Уметь прогнозировать ожидаемые результаты в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе. Владеть навыками прогнозирования ожидаемых результатов в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе.</p> <p>УК-2.4: Знать как осуществлять презентацию результатов комплексного решения задач проекта. Уметь осуществлять презентацию результатов проекта. Владеть навыками осуществления презентации результатов комплексного решения задач проекта.</p>		
<p>ПК-5: Способен разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации</p>	<p>ПК-5.1: Понимает теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах</p> <p>ПК-5.2: Выявляет социальные проблемы и разрабатывает пути их решения</p> <p>ПК-5.3: Разрабатывает бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии</p>	<p>ПК-5.1: Знать теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах. Уметь объяснить теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах. Владеть способностью</p>	<p>Доклад-презентация Проект</p>	<p>Курсовая работа Экзамен: Проектная работа Тест</p>

	<p>достижения проектного результата</p> <p>ПК-5.4: Подбирает соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводит социально-экономическое обоснование эффективности</p>	<p>объяснить теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах.</p> <p>ПК-5.2: Знать методы выявления социальных проблем и разработки путей их решения. Уметь выявлять социальные проблемы и разрабатывать пути их решения. Владеть навыками выявления социальных проблем и разработки путей их решения.</p> <p>ПК-5.3: Знать как разрабатывается бизнес-план и стратегия реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата. Уметь разрабатывать бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата. Владеть навыками разработки бизнес-плана и стратегии реализации проекта, а так же ясных и конкретных критериев достижения проектного результата.</p> <p>ПК-5.4: Знать инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, методы обоснования социально-экономической эффективности. Уметь выбирать инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводить социально-экономическое обоснование эффективности.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

		Владеть навыками подбора инструментов для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проведения социально-экономического обоснования эффективности.		
ПК-6: Способен выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях	<p>ПК-6.1: Ориентируется в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям</p> <p>ПК-6.2: Определяет задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определяет признаки сопротивления персонала изменениям и планирует способы его преодоления</p> <p>ПК-6.3: Организует процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям</p> <p>ПК-6.4: Применяет методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике</p>	<p>ПК-6.1:</p> <p>Знать о процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>Уметь ориентироваться в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, в технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>Владеть навыками ориентации в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, в технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>ПК-6.2:</p> <p>Знать задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, признаки сопротивления персонала изменениям и планирования способов его преодоления.</p> <p>Уметь определять задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определять признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления.</p>	Доклад-презентация Проект	Курсовая работа Экзамен: Проектная работа Тест

		<p>Владеть навыками постановки задач системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определения признаков сопротивления персонала изменениям и планирования способов его преодоления.</p> <p>ПК-6.3: Знать принципы организации процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям. Уметь организовывать процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям. Владеть навыками организации процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.</p> <p>ПК-6.4: Знать методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике. Уметь применять методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике. Владеть навыками применения методов преодоления локального сопротивления изменениям.</p>		
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	6
Часов по учебному плану	216

в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	3
самостоятельная работа	113
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Функционал и компетенции HR-специалиста.	34	6	6	12	22
Тема 2. Деятельность по обеспечению персоналом.	34	6	6	12	22
Тема 3. Технологии оценки, аттестации и развития персонала.	34	6	6	12	22
Тема 4. Материальная и нематериальная мотивация	34	6	6	12	22
Тема 5. Операционное и стратегическое управление персоналом и организации	41	8	8	16	25
Аттестация	36				
КСР	3				3
Итого	216	32	32	67	113

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Функционал и компетенции HR-специалиста.

Основные цели системы управления персоналом организации. Функция служб управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Общая характеристика системы управления персоналом (Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом). Документационное обеспечение работы с персоналом.

Понятие профессиональной компетенции. Ключевые роли менеджера по персоналу. Функции, компетенции и личные качества специалиста по управлению персоналом.

Тема 2. Деятельность по обеспечению персоналом.

Планирование персонала и определение потребности в персонале. Понятие и сущность кадровой политики. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала. Основные нормативно-правовые документы, необходимые HR-специалисту при подборе персонала. Технология найма персонала.

Тема 3. Технологии оценки, аттестации и развития персонала.

Работа с новыми членами коллектива. Понятие адаптации персонала. Управление трудовой адаптацией. Профессиональная и организационная адаптация персонала. Аттестация как метод оценки персонала и организация её проведения. Обучение персонала и его эффективность. Управление деловой карьерой. Работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.

Тема 4. Материальная и нематериальная мотивация.

Баланс системы мотивации: денежные стимулы и нематериальная мотивация. Деятельность по организации оплаты и труда персонала. Структура материального стимулирования. Материальное денежное стимулирование. Заработная плата. Надбавки и доплаты. Материальное неденежное стимулирование. Социальный пакет. Социально-экономическая защита персонала. Деятельность по организации корпоративной и социальной политики. Нематериальная мотивация. Корпоративная культура как фактор мотивации.

Тема 5. Операционное и стратегическое управление персоналом и организации.

Основы стратегического управления персоналом. Сущность, цели, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Концепция организационного развития. Формирование и использование трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника. Управление интеллектуальной собственностью. Роли и функции руководителя. Классические стили руководства. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Технология принятия решений.

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 4 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Управление персоналом организации, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2307>.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Разработать план и провести исследование проблем выбранной организации.

Подобрать методы диагностики проблемы.

Сделать выводы на базе проведённого анализа в контексте целей и задач своей организации.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-5:

Разработать рекомендации по устранению выявленных проблем организации.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

Предложения и рекомендации студентов в рамках проекта могут включать в себя:

разработку и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к управлению, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Обучающийся способен выразить идею ясно, удерживая внимание на главном.
не зачтено	Доклад не соответствует заявленной теме, или тема доклада не раскрыта.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции УК-2:

В ходе самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал, необходимый для реализации проекта. Знакомятся с основами современной философии и концепциями управления персоналом. Узнают через взаимодействие с практиками о сущности и задачах, закономерностях, принципах и методах управления персоналом.

Анализируют полученную информацию во время обсуждения в группе, при разработке системы мероприятий по оптимизации работы службы управления персонала выбранной компании. Используют её в презентации проекта. А так же включают данный материал в теоретическую часть курсовой работы.

Студенты разрабатывают и проводят исследование проблем выбранной организации.

Демонстрируют способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции ПК-5:

Анализируя социально-экономические проблемы и процессы в организации, студенты находят организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывают алгоритм его реализации, который и отражает суть представленного проекта.

В ходе работы над проектом развивается способность осуществлять деловое общение:

- Публичные выступления – отрабатываются в ходе промежуточных и итоговой презентации проекта.
- Переговоры, деловую переписку, электронные коммуникации – представители от студенческих групп ведут с руководством и HR-специалистами компаний.
- Проведение совещаний – работая на занятиях в малых группах при обсуждении проекта, тренируют навыки необходимые для проведения совещаний: умение слушать, слышать, понимать, отстаивать свою точку зрения, предлагать решение проблемы в ходе «мозгового штурма».

Демонстрируют во время презентации проекта знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

Предложения и рекомендации студентов в рамках проекта могут включать в себя: разработку организационной и функционально-штатной структуры, разработку локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Предложения и рекомендации студентов в рамках проекта могут включать в себя: разработку и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Критерии оценивания (оценочное средство - Проект)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	4. Разработан проект (в соответствии с трудовой функцией HR): 3.1. Сделан анализ ситуации. Выявлена проблема. Изучена теория по вопросу. 3.2. Поставлена цель и задачи (с использованием SMARTтехнологии) 3.3. Даны рекомендации (организации) по оптимизации. 4. Проект представлен с презентацией, изложено ясно, понятно. 5. Даны ответы на дополнительные вопросы, в том числе по теоретической части.
не зачтено	Проектное задание не выполнено

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы

		знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-2

Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;**
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-5

К содержательным мотивационным теориям относится теория:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.**

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-6

Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;**
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	при ответе правильно на 100% вопросов теста
отлично	при наличии правильных ответов на 91-99% вопросов теста
очень хорошо	при наличии правильных ответов на 81-90% вопросов теста.
хорошо	при наличии правильных ответов менее 71-80% вопросов теста.
удовлетворительно	при наличии правильных ответов на 51-70% вопросов теста
неудовлетворительно	при наличии правильных ответов на 21-50% вопросов теста.
плохо	при наличии правильных ответов менее 20% вопросов теста.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции УК-2

В ходе самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал, необходимый для реализации проекта. Знакомятся с основами современной философии и концепциями управления персоналом. Узнают через взаимодействие с практиками о сущности и задачах, закономерностях, принципах и методах управления персоналом.

Анализируют полученную информацию во время обсуждения в группе, при разработке системы мероприятий по оптимизации работы службы управления персонала выбранной компании. Используют её в презентации проекта. А так же включают данный материал в теоретическую часть курсовой работы.

Студенты разрабатывают и проводят исследование проблем выбранной организации. Демонстрируют способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-5

Анализируя социально-экономические проблемы и процессы в организации, студенты

находят организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывают алгоритм его реализации, который и отражает суть представленного проекта.

В ходе работы над проектом развивается способность осуществлять деловое общение:

- Публичные выступления – отрабатываются в ходе промежуточных и итоговой презентации проекта.

- Переговоры, деловую переписку, электронные коммуникации – представители от студенческих групп ведут с руководством и HR-специалистами компаний.

- Проведение совещаний – работая на занятиях в малых группах при обсуждении проекта, тренируют навыки необходимые для проведения совещаний: умение слушать, слышать, понимать, отстаивать свою точку зрения, предлагать решение проблемы в ходе «мозгового штурма».

Демонстрируют во время презентации проекта знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-6

Предложения и рекомендации студентов в рамках проекта могут включать в себя: разработку организационной и функционально-штатной структуры, разработку локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Предложения и рекомендации студентов в рамках проекта могут включать в себя: разработку и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, навыками критического мышления, умение самостоятельно мыслить; продемонстрирована способность на этой основе приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания проблемы. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Сообщение вызывает интерес. Автор отвечает на вопросы аудитории.
отлично	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, умение самостоятельно мыслить; Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Сообщение вызывает интерес. Автор отвечает на вопросы аудитории.
очень хорошо	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано умение

Оценка	Критерии оценивания
	самостоятельно мыслить. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения. Продемонстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Автор отвечает на вопросы аудитории.
хорошо	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано умение самостоятельно мыслить. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения. Продемонстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. В работе и в ответах на вопросы по содержанию отсутствуют грубые ошибки.
удовлетворительно	Студент лишь отчасти демонстрирует способность ставить проблему и находить пути её решения. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал. Продемонстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Однако не всегда автор может ответить на дополнительные вопросы.
неудовлетворительно	Студент не демонстрирует способность ставить проблему и находить пути её решения. Отсутствует оформление проектной работы, а также презентации.
плохо	Проект не предоставлен.

Примерный перечень тем оценочного средства – Курсовая работа:

1. Организационная структура системы управления организаций (на примере).
2. Функции системы управления персоналом организации.
3. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
4. Проблемы кадрового планирования.
5. Особенности кадрового планирования на предприятиях различных организационных форм.
6. Роль кадровой службы организации, ее функции, задачи и структура.
7. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
8. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом: организационные (методические, распорядительные, регламентирующие), технические и экономические документы.
9. Должностная инструкция: назначение, этапы ее разработки и содержание.
10. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
11. Информационные системы в управления персоналом.
12. Делопроизводство в системе управления персоналом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Курсовая работа)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Превосходная подготовка исследования с наличием всех требований, предъявляемым к курсовой работе.
отлично	Представлено самостоятельное исследование с наличием всех требований, предъявляемым к курсовой работе.
очень хорошо	Представлено самостоятельное исследование с наличием всех требований, предъявляемым к курсовой работе. С небольшими погрешностями в оформлении.
хорошо	Представлено самостоятельное исследование с наличием всех требований, предъявляемым к курсовой работе. С небольшими погрешностями.
удовлетворительно	Работа содержит ряд недочётов и несоответствий с требованиями.
неудовлетворительно	Работа не соответствует требованиям, предъявляемым к курсовой работе.
плохо	Работа не представлена.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации : учебник / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2023. - 278 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14305-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844316&idb=0>.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837877&idb=0>.
3. Управление персоналом организации: современные технологии : Учебник / Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 513 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014117-6. - ISBN 978-5-16-106639-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890444&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации: Практикум : Учебное пособие / Государственный университет управления. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 365 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-016092-4. - ISBN 978-5-16-

102209-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=769851&idb=0>.

2. Михайлова Е. Е. Учебно-методическое пособие по дисциплине «Управление персоналом организации» / Михайлова Е. Е. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2020. - 28 с. - Рекомендовано методической комиссией ИЭП для студентов ННГУ, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=783324&idb=0>.

3. Михайлова Екатерина Евгеньевна. Учебно-методическое пособие по дисциплине «Управление персоналом организации» / Е. Е. Михайлова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2020. - 28 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=794510&idb=0>.

4. Валишин Е.Н. Управление персоналом организации: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : учебник / Валишин Е.Н.; Иванова И.А.; Камнева Е.В. - Москва : Прометей, 2021. - 330 с. - ISBN 978-5-00172-199-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807952&idb=0>.

5. Пугачев В. П. Управление персоналом организации / Пугачев В. П. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 402 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/493784> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-08905-9 : 1229.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784278&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2307>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Михайлова Екатерина Евгеньевна, кандидат исторических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № 5.