

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Павловский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы

Производственный менеджмент

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Павлово

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.28 Управление человеческими ресурсами относится к обязательной части 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
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;	ОПК-3.1: Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления ОПК-3.2: На основе анализа результатов проблемных ситуаций выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности ОПК-3.3: Оценивает ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений, применяя современный компьютерный инструментарий	ОПК-3.1: Знает профессиональную терминологию. Умеет описывать проблемные ситуации деятельности организации. Владеет информацией о современных технологиях управления. ОПК-3.2: Умеет выявлять проблемные ситуации. Владеет технологиями разработки организационно-управленческих решений. ОПК-3.3: Умеет оценивать результаты реализации организационно-управленческих решений, владеет современным компьютерным инструментарием.	Практическое задание Реферат Собеседование Тест	Экзамен: Контрольные вопросы Практическое задание

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		

аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	32	12
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16	12
- КСР	2	2
самостоятельная работа	58	82
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	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			
	Ф	О	Ф	О	Ф	О	Ф	О	Ф	О
Тема 1 Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления	16	18	4	2	2	2	6	4	10	14
Тема 2. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием	17	18	5	2	2	2	7	4	10	14
Тема 3. Основы управления человеческими ресурсами	19	18	6	2	3	2	9	4	10	14
Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления человеческими ресурсами	19	18	6	2	3	2	9	4	10	14
Тема 5. Планирование потребности в человеческих ресурсах. Анализ кадрового потенциала	18	17	6	2	3	2	9	4	9	13
Тема 6. Работа с кадровым резервом. Управление карьерой	17	17	5	2	3	2	8	4	9	13
Аттестация	36	36								
КСР	2	2					2	2		
Итого	144	144	32	12	16	12	50	26	58	82

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления

Исторические этапы становления функции управления человеческими ресурсами. Основные школы управления персоналом: научного управления, «человеческих отношений», «человеческих ресурсов». Их признаки, состав функций по управлению человеческими ресурсами.

Особенности изменения экономической системы в России. Характерные черты перехода к рыночным отношениям и их влияние на управление трудовыми ресурсами. Инструментарий воздействия на человеческие ресурсы.

Системный подход к управлению человеческими ресурсами в организации и формированию системы управления им. Мировые тенденции развития управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием
Функционально-целевая модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов.
Основные варианты включения подсистемы управления человеческими ресурсами в общую систему управления в отечественных и зарубежных организациях.

Характеристика системы управления человеческими ресурсами и подразделений-носителей функций системы управления человеческими ресурсами в отечественных организациях: отдела организации труда и заработной платы, отдела кадров, отдела подготовки кадров, отдела социально-бытового обслуживания, отдела организации управления и т.д.

Тема 3. Основы управления человеческими ресурсами

Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и человеческими ресурсами.
Объективные основы организации управления человеческими ресурсами. Важнейшие принципы управления человеческими ресурсами в условиях рынка.

Система методов управления человеческими ресурсами, их классификация, область применения.

Сущность и состав административных, экономических, социально-психологических методов управления человеческими ресурсами.

Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления человеческими ресурсами

Место и значение блока целей системы управления человеческими ресурсами в обеспечении главных целей организации. Целевые подсистемы системы управления человеческими ресурсами. Цель, задачи, показатели, направления и последовательность проектирования функций управления человеческими ресурсами.

Факторы, определяющие организационную структуру управления человеческими ресурсами. Виды организационных структур управления человеческими ресурсами. Проектирование функциональной и иерархической структуры. Формирование структурных подразделений системы управления человеческими ресурсами. Состав проектной документации: схемы управления, штатные расписания и т.п.

Возможные варианты построения оргструктуры управления человеческими ресурсами в зависимости от особенностей организации. Взаимосвязь звеньев управления человеческими ресурсами между собой и с другими подразделениями организации

Тема 5. Планирование потребности в человеческих ресурсах. Анализ кадрового потенциала

Показатели количественной потребности в человеческих ресурсах. Основные методы определения количественной потребности в человеческих ресурсах. Применимость и практическое использование методов определения количественной потребности в человеческих ресурсах.

Взаимосвязь количественной и качественной потребности в человеческих ресурсах. Показатели качественной потребности в человеческих ресурсах. Понятие и показатели кадрового потенциала предприятия. Методы определения кадрового потенциала и факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал предприятия.

Категории человеческих ресурсов на предприятии: руководители, специалисты, служащие, рабочие.

Факторы, влияющие на наличие основных категорий работников организации и их соотношение.

Особенности нормирования численности управленческого персонала организации в рыночных условиях

Тема 6. Работа с кадровым резервом. Управление карьерой.

Формы занятости и работа по контракту. Понятие профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения. Принципы организации управления деловой карьерой.

Инструментарий управления деловой карьерой.

Этапы деловой карьеры и их содержание. Практические примеры управления деловой карьерой на отечественных и зарубежных предприятиях. Взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала. Формирование и работа с кадровым резервом. Перемещение работников.

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.

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

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 - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Определите потребности внешнего рынка труда в специалистах.
2. Разработайте модель требований работодателя к выпускнику вуза.
3. Разработайте программу обучения персонала.
4. Разработайте анкету для выявления потребностей претендента на вакантную должность.
5. Разработайте памятку по межличностному профессиональному общению

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; теория связана с практикой, знание дополнительного материала
отлично	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; теория связана с практикой
очень хорошо	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для выполнения задания, содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;
хорошо	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для выполнения задания, но содержание и форма ответа имеют

Оценка	Критерии оценивания
	отдельные неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
удовлетворительно	студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
неудовлетворительно	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения задания
плохо	задание не выполнено, необходима дополнительная подготовка

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Внутренний и внешний рынок труда. Их характеристики.
2. Основы аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
3. Стиль управления персоналом.
4. Методы управления персоналом.
5. Использование стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.
6. Способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
7. Роль лидерства в организации групповой работы.
8. Управление деловой карьерой.
9. Отечественный и зарубежный опыт управления карьерой.
10. Оценка затрат на персонал.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан подробный анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и

Оценка	Критерии оценивания
	логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
отлично	В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
очень хорошо	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены незначительные недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
хорошо	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; встречаются орфографические ошибки, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
неудовлетворительно	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.
плохо	Реферат не представлен

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Человеческие ресурсы. Управление человеческими ресурсами. Цели управления человеческими ресурсами.
2. Персонал. Характеристики персонала. Структура персонала.
3. Кадровая политика. Кадровая стратегия.
4. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная (рациональная,

авантюристическая); открытая, закрытая.

5. Внутренний и внешний рынок труда.

6. Понятие, цель и задачи маркетинга персонала. Принципы маркетинга персонала.

7. Управление входом на внутренний рынок труда. Численная адаптация рабочей силы.

Определение потребности в персонале.

8. Должностная инструкция. Профессиограмма. Психограмма. Квалификационная карта.

9. Управление выходом с внутреннего рынка труда.

10. Причины увольнения по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Причины

увольнения работника по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Владеет материалом, активно включается в обсуждение вопроса, умеет аргументировать собственную точку зрения
не зачтено	Не способен принимать участие в дискуссии, не может продемонстрировать знания по основному материалу дисциплины

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Для какого типа кадровой политики характерно отсутствие выраженной программы действий в отношении персонала, прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом?

А) пассивная кадровая политика;

Б) реактивная кадровая политика;

В) превентивная кадровая политика;

Г) активная кадровая политика.

2. При каком типе кадровой политики организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета опыта работы

в этой или родственных ей организациях?

- А) закрытая кадровая политика;
- Б) открытая кадровая политика;
- В) превентивная кадровая политика;
- Г) авантюристическая кадровая политика.

3. При каком типе кадровой политики руководство организации не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее?

- А) рациональная кадровая политика;
- Б) реактивная кадровая политика;
- В) превентивная кадровая политика;
- Г) авантюристическая кадровая политика.

4. При каком типе собеседования кандидату задаются вопросы о том, чтобы он сделал в определенной ситуации, связанной с будущей профессиональной деятельностью, а его ответы оцениваются с точки зрения заранее выработанных критериев: А) ситуационное собеседование;

- Б) критериальное собеседование;
- В) оценочное собеседование;
- Г) тестовое собеседование.

5. Завершение собеседования происходит:

- А) по желанию испытуемого;
- Б) по желанию интервьюера;
- В) по обоюдному согласию испытуемого и интервьюера;
- Г) согласно установленному времени.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов;
отлично	86-95% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания
очень хорошо	81-85% правильных ответов
хорошо	66-80% правильных ответов
удовлетворительно	56-65% правильных ответов
неудовлетворительно	46-55% правильных ответов
плохо	45% и меньше ответов

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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными недочетами, выполнены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

						задания в полном объеме	
<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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован 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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

1. Человеческие ресурсы. Управление человеческими ресурсами. Цели управления человеческими ресурсами.
2. Персонал. Характеристики персонала. Структура персонала.
3. Кадровая политика. Кадровая стратегия.
4. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная (рациональная, авантюристическая).

5. Типы кадровой политики: открытая, закрытая.
6. Внутренний и внешний рынок труда.
7. Понятие, цель и задачи маркетинга персонала. Принципы маркетинга персонала.
8. Управление входом на внутренний рынок труда. Численная адаптация рабочей силы. Определение потребности в персонале.
9. Должностная инструкция. Профессиограмма. Психограмма. Квалификационная карта.
10. Управление выходом с внутреннего рынка труда. Причины увольнения по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Причины увольнения работника по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).
11. Пути оптимизации численности персонала («жесткие» и «мягкие методы»).
12. Высвобождение персонала. Сокращение численности или штата работников.
13. Виды рабочего времени.
14. Подбор персонала. Направления подбора персонала. Выбор альтернативных или комбинированных вариантов источников и путей привлечения персонала.
15. Отбор (селекция) персонала. Принципы отбора персонала.
16. Этапы отбора персонала. Виды собеседований, применяемых при отборе персонала.
17. Конкурсный отбор персонала. Элементы системы конкурсного отбора персонала. Этапы конкурса.
18. Расстановка персонала.
19. Адаптация рабочей силы. Виды адаптации персонала. Методы адаптации персонала. Показатели адаптации персонала.
20. Условия успешности адаптации. Управление трудовой адаптацией.
21. Перемещение персонала. Виды перемещения персонала.
22. Карьера. Виды карьеры. Модели карьеры. Планирование карьеры персонала.
23. Кадровый резерв. Работа с кадровым резервом.
24. Оценка персонала. Способы оценки персонала. Методы оценки персонала.
25. Профессиональное развитие. Профессиональное обучение. Процесс обучения персонала.
26. Методы обучения персонала. Формы обучения специалистов. Оценка эффективности обучения.
27. Аудит человеческих ресурсов.
28. Диагностика организационной культуры.
29. Стил управления персоналом.
30. Методы управления персоналом.
31. Мотивация. Потребность. Мотив. Мотивирование. Типы мотивирования.
32. Теория мотивации А.Маслоу.
33. Теория мотивации К.Альдерфера.
34. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда.
35. Теория мотивации Ф.Герцберга.
36. Теория ожиданий В.Врума.
37. Теория справедливости Дж. С.Адамса.
38. Теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера.
39. Мотивация группового поведения.
40. Использование стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

41. Способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
42. Роль лидерства в организации групповой работы.
43. Значение соблюдения этических норм в межличностном профессиональном общении.
44. Методы управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры.
45. Стимулирование труда. Методы симулирования труда.
46. Удержания из зарплаты. Основания для удержания из заработной платы работника.
47. Управление деловой карьерой.
48. Фазы развития профессионала – менеджера.
49. Цели карьеры. Структура личной жизненной карьеры руководителя.
50. Система деловой карьеры.
51. Отечественный опыт управления карьерой.
52. Зарубежный опыт управления карьерой.
53. Затраты на персонал: прямые и косвенные.
54. Издержки на персонал. Структура издержек на персонал
55. Международная стандартная классификация стоимости труда.
56. Бюджет затрат на персонал.
57. Технология работы с бюджетом затрат на персонал.
58. Состав заработной платы.
59. Трудности бюджетирования расходов на персонал.
60. Оценка затрат на персонал.
61. Методы оптимизации затрат на персонал.
62. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
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

Оценка	Критерии оценивания
	«удовлетворительно»
неудовлетворительно	Неудовлетворительно. Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

Задание 1. Составьте должностную инструкцию на менеджера по управлению человеческими ресурсами в соответствии 20 с правилами составления должностных инструкций (и пользуясь примерной типовой должностной инструкцией).

Задание 2. Разработайте план подготовки к собеседованию при приеме на работу.

Задание 3. Определите круг общих вопросов, связанных с введением в должность нового сотрудника и частных вопросов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Теоретические и практические задания выполнены в полном объеме, ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает знание основного и дополнительного материала
отлично	Теоретические и практические задания выполнены в полном объеме, ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает знание основного материала
очень хорошо	Теоретические и практические задания выполнены в полном объеме, ответ логичен и обоснован, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера, обучающийся показывает систему знаний по вопросам контрольной работы своими ответами на поставленные вопросы
хорошо	Теоретические и практические задания выполнены в полном объеме, ответ логичен и обоснован, допущено более 2 неточностей не принципиального характера, но студент показывает систему знаний по вопросам контрольной работы своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Теоретические и практические задания выполнены не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), обучающийся допускает ошибки,

Оценка	Критерии оценивания
	нарушена последовательность ответа, но в целом в контрольной работе раскрыто содержание основного материала
неудовлетворительно	Теоретическое и практическое задания выполнены не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов
плохо	Теоретическое и практическое задания не выполнены, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

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

Основная литература:

1. Исаева Оксана Михайловна. Управление человеческими ресурсами : Учебник и практикум для вузов / Исаева О. М., Припорова Е. А. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 178 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14873-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=762262&idb=0>.
2. Никитина А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 187 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12784-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843252&idb=0>.
3. Управление человеческими ресурсами : учебник / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 467 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-99951-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846311&idb=0>.
4. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. - Москва : Юрайт, 2023. - 406 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8761-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845366&idb=0>.
5. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. - Москва : Юрайт, 2023. - 183 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7303-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847390&idb=0>.
6. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. - Москва : Юрайт, 2023. - 245 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7304-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848268&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов /

- С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. - Москва : Юрайт, 2023. - 185 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17970-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891536&idb=0>.
2. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. - Москва : Юрайт, 2023. - 270 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00650-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843866&idb=0>.
3. Горленко О. А. Управление персоналом : учебник / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 217 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16215-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871363&idb=0>.
4. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09762-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842748&idb=0>.
5. Сотников Н. З. Бенчмаркинг человеческих ресурсов (hr-бенчмаркинг) : учебное пособие / Н. З. Сотников, С. И. Сотникова. - Москва : Юрайт, 2023. - 242 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15704-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848867&idb=0>.
6. Управление персоналом : учебник и практикум / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 498 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-01594-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846868&idb=0>.

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

- Справочная правовая система «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Консультант студента»: <http://www.studentlibrary.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: <http://znanium.com/>
4. Электронно-библиотечная система «Лань»: <https://e.lanbook.com/>
5. Операционная система Microsoft Windows
6. Пакет прикладных программ Microsoft Office

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 38.03.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Шобонов Николай Александрович, доктор педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Ягунова Наталья Александровна, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2023, протокол № 5.