федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Мордовский государственный педагогический университет имени М.Е. Евсевьева»

Факультет психологии и дефектологии

Кафедра менеджмента и экономики образования

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Профиль подготовки: Психолого-педагогическое сопровождение в профессиональном образовании

Форма обучения: заочная

Разработчик:
канд. пед. наук, доцент кафедры менеджмента и экономики образования Бурляева О. В.
д-р экон. наук, доцент, зав. кафедрой менеджмента и экономики образования Куркина Н. Р.

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономики образования, протокол № 9 от 20.03.2020 года

Зав. кафедрой_____Куркина Н. Р.

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономики образования, протокол № 1 от 31.08.2020 года

Зав. кафедрой_____Куркина Н. Р.

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины - формирование системы знаний об основах управления человеческими ресурсами и особенностях применения в современных условиях в сфере образовательных услуг.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению персоналом и его развитием;
- ознакомить с теоретическими основами, историческими предпосылками возникновения и развития теории и практики управления персоналом;
- сформировать навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления персоналом;
- приобретение студентами навыков использования технологий управления персоналом в современных организациях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.О.02.01 «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части учебного плана.

Дисциплина изучается на 1 курсе, в 2 триместре.

Для изучения дисциплины требуется: знание теории управления, современных проблем образования.

Освоение дисциплины Б1.О.02.01 «Управление человеческими ресурсами» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин (практик):

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена;
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы;
Управление проектами и ресурсами;
Проектирование образовательных программ;
Проектирование и управление образовательного процесса;
Проектирование учебно-воспитательной деятельности;
Мониторинг реализации образовательных программ;
Образовательный менеджмент.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина «Управление человеческими ресурсами», включает: 01 Образование и наука (в сфере профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного образования; в сфере научных исследований) и 03 Социальное обслуживание (в сфере социального обслуживания и социального обеспечения).

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Компетенция в соответствии ФГОС ВО	
Индикаторы достижения компетенций	***Образовательные результаты***
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.1 Знает правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.	знать: - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике.

УК-3.2 Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	уметь: - отслеживать и оценивать современные тренды и тенденции в управлении персоналом.
УК-3.3 Владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; навыками создания команды для выполнения практических задач; навыками разработки стратегии командной работы; навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	владеть: - методами исследования системы управления персоналом.

ОПК-4. Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей	
ОПК-4.1 Знает систему базовых национальных ценностей, на основе которых возможна духовно-нравственная консолидация многонационального народа Российской Федерации; основные социально-педагогические условия и принципы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.	знать: - систему национальных ценностей.

ПК-7. Способен разрабатывать и реализовывать индивидуальные и групповые профориентационные мероприятия и консультации.	
культурно-просветительский деятельность	
ПК-7.1.В Владеет навыками разработки (обновления) планов (сценариев) и проведения индивидуальных и групповых профориентацион-ных занятий и консультаций с обучающимися по программам ВО, профессионального обучения, СПО и ДПП.	владеть: - навыками разработки (обновления) планов (сценариев) и проведения индивидуальных и групповых профориентационных занятий.

ПК-7.1.З Знает цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся по программам ВО и(или) ДПП.	знать: - эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы.
ПК-7.1.У Умеет использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.	уметь: - применять эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.
ПК-7.2.З Знает эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы.	знать: - эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы.
ПК-7.2.У Умеет планировать совместно с другими педагогическими работниками профориентационную деятельность образовательной организации.	уметь: - использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения.
ПК-7.3.З Знает особенности профинформирования и профконсультирования обучающихся по программам профессионального обучения, ВО, СПО и ДПП, специфику работы с особыми группами обучающихся.	знать: - особенности профинформирования и профконсультирования
ПК-7.4.З Знает современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития в процессе освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся.	знать: - современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования.

4. *Объем дисциплины и виды учебной работы*

Вид учебной работы	Всего часов	Второй триместр
Контактная работа (всего)	***8***	***8***
Лекции	4	4
Практические	4	4
Самостоятельная работа (всего)	***96***	***96***
Виды промежуточной аттестации	***4***	***4***
Зачет	4	4
Общая трудоемкость часы	***108***	***108***
Общая трудоемкость зачетные единицы	***3***	***3***

5. *Содержание дисциплины*

5.1. *Содержание разделов дисциплины*

Раздел 1. Формирование и развитие концепции управления человеческими ресурсами

Понятие и сущность управления человеческими ресурсами . Система управления человеческими ресурсами

Раздел 2. Методы управления человеческими ресурсами

Деловая оценка и аттестация персонала как компоненты диагностики персонала . Оценка деятельности работников

5.2. Содержание дисциплины: Лекции (4 ч.)

Раздел 1. Формирование и развитие концепции управления человеческими ресурсами (2 ч.)

Тема 1. Сущность управления человеческими ресурсами (2 ч.)

Научное определение. Роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности. Предмет, метод, объект и субъект управления. Управляющее воздействие. Задачи управления человеческими ресурсами. Эволюция управления человеческими ресурсами.

Раздел 2. Методы управления человеческими ресурсами (2 ч.)

Тема 2. Модели кадрового менеджмента (2 ч.)

Понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами. Подсистемы в системе управления человеческими ресурсами: общего и линейного руководства, планирования и маркетинга, управления подбором и учетом кадров, управления трудовыми отношениями, обеспечения нормальных условий труда и др. Классификация систем управления. Свойства системы управления человеческими ресурсами. Структура управления человеческими ресурсами. Государственная система управления человеческими ресурсами Российской Федерации.

5.2. *Содержание дисциплины: Практические (4 ч.)*

Раздел 1. Формирование и развитие концепции управления человеческими ресурсами (2 ч.)

Тема 1. Тема 1.2. Закономерности, принципы и методы управления персоналом (2 ч.)

Основные принципы набора персонала. Разработка требований к кандидатам. Адаптация персонала предприятия: социальная и производственная (трудовая) адаптация. Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные группы мотивов труда.

Раздел 2. Методы управления человеческими ресурсами (2 ч.)

Тема 2. Тема 2.1. Технологический цикл работы с персоналом (2 ч.)

Потребности и интересы как основа мотивов труда. Материальное и нематериальное стимулирование персонала. Оценка результатов трудовой деятельности, ее содержание и особенности. Развитие персонала как элемент системы управления персоналом организации.

6. *Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (разделу)*

6.1 Вопросы и задания для самостоятельной работы

Второй триместр

Раздел 1. Формирование и развитие концепции управления человеческими ресурсами

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Современным специалистам нужны следующие качества.

1) наличие глубоких макроэкономических познаний;

2) детальное знание рынка, законов его развития, специфики и динамики рыночных отношений в России и в других странах;

3) стремление к доскональному освоению узкой специальности, являющейся для конкретного работника основной;

4) свободная ориентация совокупности рыночных отношений, в их взаимозависимости и взаимообусловленности.

Кроме того, обязательны такие качества, как предприимчивость, ответственность, честность, принципиальность, скромность, физическое здоровье.

Вопросы:

1) Какими дополнительными качествами надо обладать современному специалисту, чтобы он был на «высоте положения»?

2) Какие особые качества необходимы специалисту в России?

Раздел 2. Методы управления человеческими ресурсами

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Конфликты в коллективе могут стоить менеджеру немалых нервов, фирме – убытков. Поэтому лучше, если руководителю удаётся вовремя их распознавать и сделать соответствующие выводы.

Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

- дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;
- сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;
- во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло отзовется о нём.

Каждый из этих признаков – серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт ещё не поздно. Для этого придётся чуть-чуть изменить принятый вами режим работы. Например, распределять задания не «тет-а-тет», а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов.

Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: вам в качестве руководителя недопустимо:

- скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчинённых;
- высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
- безропотно отдавать людей «на растерзание» вышестоящему начальству;
- недооценивать профессионализм своих коллег.

Вопросы:

1) Что должен делать менеджер для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?

2) Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как управлять?

3) Каковы должны быть ваши действия как менеджера при разрешении конфликта?

7. *Тематика курсовых работ(проектов)*

Курсовые работы (проекты) по дисциплине не предусмотрены.

8. *Оценочные средства*

8.1. *Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания*

Шкала, критерии оценивания и уровень сформированности компетенции			
2 (не зачтено) ниже порогового	3 (зачтено) пороговый	4 (зачтено) базовый	5 (зачтено) повышенный
ОПК-4 Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей			
ОПК-4.1 Знает систему базовых национальных ценностей, на основе которых возможна духовно-нравственная консолидация многонационального народа Российской Федерации; основные социально-педагогические условия и принципы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.			
Не способен охарактеризовать систему базовых национальных ценностей, на основе которых возможна духовно-нравственная консолидация многонационального народа Российской Федерации; основные социально-педагогические условия и принципы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.	В целом успешно, но бессистемно характеризует систему базовых национальных ценностей, на основе которых возможна духовно-нравственная консолидация многонационального народа Российской Федерации; основные социально-педагогические условия и принципы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.	В целом успешно, но с отдельными недочетами характеризует систему базовых национальных ценностей, на основе которых возможна духовно-нравственная консолидация многонационального народа Российской Федерации; основные социально-педагогические условия и принципы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.	Способен в полном объеме характеризует систему базовых национальных ценностей, на основе которых возможна духовно-нравственная консолидация многонационального народа Российской Федерации; основные социально-педагогические условия и принципы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.
ПК-7 Способен разрабатывать и реализовывать индивидуальные и групповые профориентационные мероприятия и консультации			
ПК-7.1.У Умеет использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.			
Не способен использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.	В целом успешно, но бессистемно умеет использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.	В целом успешно, но с отдельными недочетами умеет использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.	Способен в полном объеме умеет использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.
ПК-7.2.З Знает эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы.			

Не способен характеризует эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы.	В целом успешно, но бессистемно характеризует эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы.	В целом успешно, но с отдельными недочетами характеризует эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы.	Способен в полном объеме характеризует эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы.
ПК-7.2.У Умеет планировать совместно с другими педагогическими работниками профориентационную деятельность образовательной организации.			
Не способен планировать совместно с другими педагогическими работниками профориентационную деятельность образовательной организации.	В целом успешно, но бессистемно умеет планировать совместно с другими педагогическими работниками профориентационную деятельность образовательной организации.	В целом успешно, но с отдельными недочетами умеет планировать совместно с другими педагогическими работниками профориентационную деятельность образовательной организации.	Способен в полном объеме умеет планировать совместно с другими педагогическими работниками профориентационную деятельность образовательной организации.
ПК-7.3.З Знает особенности профинформирования и профконсультирования обучающихся по программам профессионального обучения, ВО, СПО и ДПП, специфику работы с особыми группами обучающихся.			
Не способен раскрыть особенности профинформирования и профконсультирования обучающихся по программам профессионального обучения, ВО, СПО и ДПП, специфику работы с особыми группами обучающихся.	В целом успешно, но бессистемно характеризует особенности профинформирования и профконсультирования обучающихся по программам профессионального обучения, ВО, СПО и ДПП, специфику работы с особыми группами обучающихся.	В целом успешно, но с отдельными недочетами характеризует особенности профинформирования и Профконсультирования обучающихся по программам профессионального обучения, ВО, СПО и ДПП, специфику работы с особыми группами обучающихся.	Способен в полном объеме раскрыть особенности профинформирования и профконсультирования обучающихся по программам профессионального обучения, ВО, СПО и ДПП, специфику работы с особыми группами обучающихся.
ПК-7.4.З Знает современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития в процессе освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся.			

Не способен раскрыть современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития в процессе освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся.	В целом успешно, но бессистемно характеризует современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития в процессе освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся.	В целом успешно, но с отдельными недочетами характеризует современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития в процессе освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся.	Способен в полном объеме охарактеризовать современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития в процессе освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели			
УК-3.1 Знает правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.			
Не способен раскрыть правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.	В целом успешно, но бессистемно характеризует правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.	В целом успешно, но с отдельными недочетами характеризует правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.	Способен в полном объеме охарактеризовать правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.
УК-3.2 Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.			

Не способен планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	В целом успешно, но бессистемно умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	В целом успешно, но с отдельными недочетами умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	Способен в полном объеме планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.
УК-3.3 Владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; навыками создания команды для выполнения практических задач; навыками разработки стратегии командной работы; навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.			
Не владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; навыками создания команды для выполнения практических задач; навыками разработки стратегии командной работы; навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	В целом успешно, но бессистемно владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; навыками создания команды для выполнения практических задач; навыками разработки стратегии командной работы; навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	В целом успешно, но с отдельными недочетами владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; навыками создания команды для выполнения практических задач; навыками разработки стратегии командной работы; навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	В полном объеме владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; навыками создания команды для выполнения практических задач; навыками разработки стратегии командной работы; навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания для промежуточной аттестации	Шкала оценивания по БРС
	Зачет	
Повышенный	зачтено	90 – 100%
Базовый	зачтено	76 – 89%

Пороговый	зачтено	60 – 75%
Ниже порогового	незачтено	Ниже 60%

8.2. Вопросы промежуточной аттестации

Второй триместр (Зачет, ОПК-4.1, ПК-7.1.У, ПК-7.2.З, ПК-7.2.У, ПК-7.3.З, ПК-7.4.З, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3)

1. Охарактеризуйте процесс планирования карьеры
2. Охарактеризуйте управление кадрами и управление человеческими ресурсами
3. Охарактеризуйте этапы становления кадрового менеджмента
4. Охарактеризуйте современный этап развития кадрового менеджмента
5. Охарактеризуйте два основных подхода в работе с персоналом
6. Дайте сравнительную оценку трех парадигм управления персоналом
7. Охарактеризуйте концептуальная матрица управления персоналом
8. Охарактеризуйте структуру системы управления персоналом
9. Назовите основные задачи службы управления персоналом
10. Охарактеризуйте профессиональные обязанности управляющего
11. Охарактеризуйте основные модели кадрового менеджмента
12. Обозначьте основные направления деятельности отечественных служб персонала
13. Охарактеризуйте ключевые роли профессионально подготовленных менеджеров по персоналу
14. Раскройте механизмы эффективности управления человеческими ресурсами в организации
15. Раскройте сущность кадровой политики, типы кадровой политики
16. Обозначьте этапы проектирования кадровой политики
17. Охарактеризуйте факторы влияющие на кадровую политику
18. Охарактеризуйте деятельность по управлению персоналом современной организации
19. Обозначьте элементы стратегии управления персоналом
20. Охарактеризуйте основы планирования человеческих ресурсов организации
21. Охарактеризуйте этапы планирования человеческих ресурсов организации
22. Охарактеризуйте принципы планирования человеческих ресурсов организации
23. Раскройте сущность организационно-кадрового аудита
24. Охарактеризуйте положение о персонале
25. Охарактеризуйте положение о структурном подразделении, его основные задачи
26. Охарактеризуйте должностные инструкции
27. Раскройте роль профессиональной ориентации, основные формы профориентационной работы
28. Охарактеризуйте социальная адаптация — как взаимное приспособление работника и организации
29. Обозначьте основные элементы системы профессиональной психологической диагностики
30. Назовите основные методики кадровой психодиагностики
31. Обозначьте цели и задачи оценки деятельности работников
32. Охарактеризуйте этапы оценки труда на конкретном рабочем мест
33. Охарактеризуйте этапы оценки труда на конкретном рабочем мест
34. Охарактеризуйте методы индивидуальной оценки труда
35. Охарактеризуйте методы групповой оценки труда
36. Раскройте сущность аттестации как совокупности кадровых мероприятий.
37. Назовите этапы аттестации.
38. Охарактеризуйте принципы оценки труда.

39. Раскройте значимость непрерывного образования сотрудников
40. Охарактеризуйте цели непрерывного обучения
41. Назовите методы обучения персонала
42. Раскройте сущность карьеры, виды и этапы карьеры

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет служит формой проверки усвоения учебного материала, готовности к практической деятельности и успешного решения студентами учебных задач.

При балльно-рейтинговом контроле знаний итоговая оценка выставляется с учетом набранной суммы баллов.

Собеседование (устный ответ) на зачете

Для оценки сформированности компетенции посредством собеседования (устного опроса) студенту предварительно предлагается перечень вопросов или комплексных заданий, предполагающих умение ориентироваться в проблеме, знание теоретического материала, умения применять его в практической профессиональной деятельности, владение навыками и приемами выполнения практических заданий.

При оценке достижений студентов необходимо обращать особое внимание на:

– усвоение программного материала;
– умение излагать программный материал научным языком;
– умение связывать теорию с практикой;
– умение отвечать на видоизмененное задание;
– владение навыками поиска, систематизации необходимых источников литературы по изучаемой проблеме;
– умение обосновывать принятые решения;
– владение навыками и приемами выполнения практических заданий;
– умение подкреплять ответ иллюстративным материалом.

Тестирование

При определении уровня достижений студентов с помощью тестового контроля ответ считается правильным, если:

– в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
– по вопросам, предусматривающим множественный выбор правильных ответов, выбраны все правильные ответы;
– в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
– в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность;
– в тестовом задании на установление соответствия сопоставление произведено верно для всех пар.

При оценивании учитывается вес вопроса (максимальное количество баллов за правильный ответ устанавливается преподавателем в зависимости от сложности вопроса). Количество баллов за тест устанавливается посредством определения процентного соотношения набранного количества баллов к максимальному количеству баллов.

Вопросы и задания для устного опроса

При определении уровня достижений студентов при устном ответе необходимо обращать особое внимание на следующее:

– дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
– показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;
– знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки

и междисциплинарных связей;

– ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;

– теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Практические задания

При определении уровня достижений студентов при выполнении практического задания необходимо обращать особое внимание на следующее:

– задание выполнено правильно;

– показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;

– умение работать с объектом задания демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;

– ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;

– выполнение задания теоретически обосновано.

При определении уровня достижений студентов при решении учебных практических задач необходимо обращать особое внимание на следующее:

– способность определять и принимать цели учебной задачи, самостоятельно и творчески планировать ее решение как в типичной, так и в нестандартной ситуации;

– систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;

– точное использование научной терминологии, стилистическиграмотное, логически правильное изложение ответа на вопросы и задания;

– владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных задач;

– грамотное использование основной и дополнительной литературы;

– умение использовать современные информационные технологии для решения учебных задач, использовать научные достижения других дисциплин;

– творческая самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 01.11.2020). – ISBN 978-5-4475-9177-9. – Текст : электронный.

2. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента : учебное пособие / И. К. Макарова. − Москва : Издательский дом «Дело», 2015. − 421 с. − ISBN 978-5-7749-1058-8. – Текст : непосредственный.

Дополнительная литература

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558 (дата обращения: 01.11.2020). – ISBN 5-238-00842-2. – Текст : электронный.

2. Чернопятов, А. М. Маркетинг персонала : учебник / А. М. Чернопятов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386. – Текст : электронный.

3. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие /

В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218 (дата обращения: 01.11.2020). – ISBN 978-5-4475-3675-6. – Текст : электронный.

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. https://edu.gov.ru/ - Министерство просвещения Российской Федерации
2. https://vip.1obraz.ru/ - Система Образование
3. http://journals.tsu.ru/pg/ - журнал «Проблемы управления в социальных системах»
4. http://www.edu.ru - Федеральный портал «Российское образование»
5. http://www.openet.edu.ru - Российский портал открытого образования

11. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины (модуля)

При освоении материала дисциплины необходимо:

– спланировать и распределить время, необходимое для изучения дисциплины;

– конкретизировать для себя план изучения материала;

– ознакомиться с объемом и характером внеаудиторной самостоятельной работы для полноценного освоения каждой из тем дисциплины.

Сценарий изучения курса:

– проработайте каждую тему по предлагаемому ниже алгоритму действий;

– регулярно выполняйте задания для самостоятельной работы, своевременно отчитывайтесь преподавателю об их выполнении;

– изучив весь материал, проверьте свой уровень усвоения содержания дисциплины и готовность к сдаче зачета/экзамена, выполнив задания и ответив самостоятельно на примерные вопросы для промежуточной аттестации.

Алгоритм работы над каждой темой:

– изучите содержание темы вначале по лекционному материалу, а затем по другим источникам;

– прочитайте дополнительную литературу из списка, предложенного преподавателем;

– выпишите в тетрадь основные понятия и категории по теме, используя лекционный материал или словари, что поможет быстро повторить материал при подготовке к промежуточной аттестации;

– составьте краткий план ответа по каждому вопросу, выносимому на обсуждение на аудиторном занятии;

– повторите определения терминов, относящихся к теме;

– продумайте примеры и иллюстрации к обсуждению вопросов по изучаемой теме;

– подберите цитаты ученых, общественных деятелей, публицистов, уместные с точки зрения обсуждаемой проблемы;

– продумывайте высказывания по темам, предложенным к аудиторным занятиям.

Рекомендации по работе с литературой:

– ознакомьтесь с аннотациями к рекомендованной литературе и определите основной метод изложения материала того или иного источника;

– составьте собственные аннотации к другим источникам, что поможет при подготовке рефератов, текстов речей, при подготовке к промежуточной аттестации;

– выберите те источники, которые наиболее подходят для изучения конкретной темы;

– проработайте содержание источника, сформулируйте собственную точку зрения на проблему с опорой на полученную информацию.

12. Перечень информационных технологий

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе используется программное обеспечение, позволяющее

осуществлять поиск, хранение, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители, организацию взаимодействия в реальной и виртуальной образовательной среде.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины студентами фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

12.1 Перечень программного обеспечения
(обновление призводится по мере появления новых версий программы)

1. Microsoft Windows 7 Pro – Лицензия № 60948555 от 30.08.2012 г. и Лицензия № 60617524 от 28.06.2012 г.

2. Microsoft Office Professional Plus 2010 – Лицензия № 61089147 от 29.10.2012 г. и Лицензия № 60617524 от 28.06.2012 г.

1. 1С: Университет ПРОФ – Лицензионное соглашение № 10920137 от 23.03.2016 г.

12.2. Информационно-справочные системы (обновление выполняется еженедельно)

1. Информационно-правовая система «ГАРАНТ» (http://www.garant.ru)

2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru)

12.3. Современные профессиональные базы данных

1. Международная реферативная база данных Scopus (https://www.scopus.com/)
2. Научная электронная библиотека (https://elibrary.ru/)
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам (http://window.edu.ru)
4. Профессиональная база данных «Портал открытых данных Министерства культуры Российской Федерации» (http://opendata.mkrf.ru/)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Для проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, а также мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций на лекциях. Для проведения практических занятий, а также организации самостоятельной работы студентов необходим компьютерный класс с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.

Оснащение аудиторий

Учебная аудитория для проведения учебных занятий.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория 305).

Помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Автоматизированное рабочее место преподавателя в составе (компьютер, проектор, интерактивная доска), маркерная доска; автоматизированное рабочее место учащегося.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Помещение для самостоятельной работы (помещение 217).

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета

(автоматизированное рабочее место в составе (УМК трибуна, проектор, лазерная указка), автоматизированное рабочее место учащегося 6 шт., маркерная доска.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Помещение для самостоятельной работы (помещение 101).

Читальный зал.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института (компьютер 10 шт., проектор с экраном 1 шт., многофункциональное устройство 1 шт., принтер 1 шт.).

Учебно-наглядные пособия:

Учебники и учебно-методические пособия, периодические издания, справочная литература. Стенды с тематическими выставками.