

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г. ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института заочного
образования

/ С.Е. Спесивцева
« 31 » марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института

« 31 » августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)

Кадровая политика и кадровое планирование

направление подготовки (специальность):

38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль, специализация):

38.03.03-01 Управление персоналом организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.

И.В. Голикова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » 03 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

« 26 » 03 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » 03 2021 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.

Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
	<p>ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-1.1. применяет знания (на промежуточном уровне) управленческого характера при решении профессиональных задач, опираясь на российское законодательство в части работы с персоналом</p>	<p>Знания управленческого характера при решении профессиональных задач, опираясь на российское законодательство в части работы с персоналом Умения применять основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач, опираясь на российское законодательство в части работы с персоналом Навыки применения на практике основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач, опираясь на российское законодательство в части работы с персоналом</p>
	<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное</p>	<p>ОПК-3. 1. разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование</p>	<p>Знания о мероприятиях, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и</p>

	<p>сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.</p>	<p>трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечивает их документационное сопровождение и оценивает организационные и социальные последствия</p>	<p>кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий</p> <p>Умения выбирать способы реализации мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий</p> <p>Навыки применения в практической деятельности мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования</p>
--	--	--	--

			<p>организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий</p>
	<p>ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p>	<p>ПК-1.1. собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определяет критерии подбора и отбора персонала</p>	<p>Знания особенностей и возможностей кадрового потенциала организации; формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и определения критериев подбора и отбора персонала</p> <p>Умения собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора и отбора персонала</p> <p>Навыки осуществления сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале, осуществления деятельности по поиску, привлечению, подбору</p>

			и отбору персонала
	<p>ПК-3. Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации</p>	<p>ПК-3.1. осуществляет деятельность по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации; проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации</p>	<p>Знания технологии разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации, организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации</p> <p>Умения использовать технологии разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации, организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации</p> <p>Навыки применения на практике технологии разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации, организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации</p>
	<p>ПК-4. Способен осуществлять деятельность по</p>	<p>ПК-4.1. осуществляет деятельность по организации,</p>	<p>Знания об организации, нормировании и оплате труда персонала, оценке</p>

	организации, нормированию и оплате труда персонала	нормированию и оплате труда персонала, оценке эффективности кадровой политики	эффективности кадровой политики Умения осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала, оценке эффективности кадровой политики Навыки по осуществлению на практике деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала, оценке эффективности кадровой политики
--	--	---	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Социология и психология управления
2.	Социальный менеджмент
3.	Психология
4.	Трудовое право
5.	Управление персоналом организации
6.	Мотивация, стимулирование и оплата труда
7.	Правовое регулирование профессиональной деятельности
8.	<i>Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика (4 нед.)</i>
9.	<i>Производственная преддипломная практика (6 нед.)</i>

10.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (4 нед.)
-----	---

2. Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Экономика управления персоналом
2.	<i>Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика (4 нед.)</i>
3.	<i>Производственная преддипломная практика (6 нед.)</i>
4.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (4 нед.)

3. Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Базовые информационные технологии в экономике и управлении
2.	Информационные технологии в управлении персоналом
3.	Компьютерная диагностика профессиональной пригодности
4.	Экономика организации
5.	Рынок труда и занятости населения
6.	Управленческий консалтинг
7.	Рекрутмент
8.	Организация работы кадрового агентства
9.	<i>Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика (4 нед.)</i>

	<i>нед.)</i>
10.	<i>Производственная преддипломная практика (6 нед.)</i>
11.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (4 нед.)

4. Компетенция ПК-3. Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Базовые информационные технологии в экономике и управлении
2.	Экономика управления персоналом
3.	Информационные технологии в управлении персоналом
4.	Адаптация и развитие персонала
5.	Развитие и планирование карьеры
6.	Тренинг управления персоналом
7.	<i>Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика (4 нед.)</i>
8.	<i>Производственная преддипломная практика (6 нед.)</i>
9.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (4 нед.)

5. Компетенция ПК-4. Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Базовые информационные технологии в экономике и управлении
2.	Трудовое право
3.	Мотивация, стимулирование и оплата труда
4.	Экономика управления персоналом

5.	Управленческий учет и учет персонала
6.	Информационные технологии в управлении персоналом
7.	Экономика и социология труда
8.	Экономика организации
9.	Регламентация и нормирование труда
10.	Организация труда персонала
11.	<i>Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика (4 нед.)</i>
12.	<i>Производственная преддипломная практика (6 нед.)</i>
13.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (4 нед.)

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки: 5 зачетных единиц.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3
Общая трудоемкость дисциплины, час	180	180
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	54	54
лекции	34	34
лабораторные		
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	3	3
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	126	126
Курсовой проект		
Курсовая работа	36	36
Расчетно-графическое задания		
Индивидуальное домашнее задание		
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)		
Форма промежуточной аттестации (зачет)		

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 2 Семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6
1.	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.	2	1	-	4
2.	Формирование кадровой политики и ее основные типы Контекстуальные факторы формирования кадровой политики Этапы проектирования кадровой политики Основные типы кадровой политики в организации	4	2	-	5
3.	Основные направления реализации кадровой политики в организации Мероприятия по реализации кадровой политики как основа формирования кадровых технологий Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике Взаимосвязь кадровых мероприятий со стратегией организации и уровнем планирования	4	2	-	4
4.	Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики Особенности кадровых решений в системе управления организацией Процесс принятия кадровых решений Реализация процедуры оценки кадровых решений в организации Национальные особенности принятия кадровых решений	4	2	-	4

1	2	3	4	5	6
5.	Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации Принципы планирования в деятельности организации. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности. Балансовые методы планирования.	4	2	-	2
6.	Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации Возникновение стратегии управления персоналом. Составляющие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.	4	2	-	4
7.	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики Маркетинг персонала в системе инструментов реализации кадровой политики организации. Технологии набора персонала в организацию. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	2	1	-	4
8.	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики Технологии профессионального обучения и повышения квалификации персонала организации. Аттестация персонала как индикатор развития персонала. Технологии мотивации персонала. Управление деловой карьерой персонала. Работа с кадровым резервом в системе управления персоналом организации.	2	1	-	4
9.	Эффективность кадровой политики Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики.	2	1		2
10	Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации Принципы планирования в деятельности организации. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности. Балансовые методы планирования.	2	1		2
11	Практические аспекты кадрового планирования в организации Планирование численности, потребности и структуры персонала. Планирование развития персонала. Планирование социальной ответственности бизнеса, рисков и сопротивления персонала	2	1		2
12	Планирование производительности труда Производительность как показатель эффективности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.	2	1		2
	ВСЕГО	34	17	-	17

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
семестр № 3				
1	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	1	1
2	Формирование кадровой политики и ее основные типы	Формирование кадровой политики и ее основные типы	2	2
3	Основные направления реализации кадровой политики в организации	Основные направления реализации кадровой политики в организации	2	2
4	Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики	Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики	2	2
5	Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации	Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации	1	2
6	Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации	Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации	1	2
7	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики	1	2
8	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики	2	2
9	Эффективность кадровой политики	Эффективность кадровой политики	2	2
	Кадровое планирование как основа формирования	Принципы планирования в деятельности организации. Понятие и задачи кадрового планирования.	1	

	кадровой политики организации			
	Практические аспекты кадрового планирования в организации	Планирование численности, потребности и структуры персонала. Планирование развития персонала.	1	
	Планирование производительности труда	Производительность как показатель эффективности труда.	1	
ИТОГО:			17	17

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

1. Кадровая политика организации и порядок ее формирования.
2. Политика подбора и отбора персонала в организации
3. Организация работы по адаптации персонала в организации
4. Формирование кадрового резерва в организации и работа по его развитию
5. Цифровые технологии в реализации кадровой политики организации.
6. Текучесть кадров и мероприятия по ее снижению
7. Управление талантами в условиях современного российского рынка труда.
8. Особенности кадрового планирования в производственной сфере
9. Политика обучения и развития персонала организации.
10. Особенности организации работ с высвобождающимся персоналом
11. Современные технологии социальной работы с персоналом.
12. Планирование кадровой работы и маркетинг персонала
13. Разработка кадровой политики и стратегии работы с персоналом
14. Организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов
15. Организация работы по оценке и развитию деловой карьеры персонала
16. Современные методы оценки персонала
17. Принципы и основы формирования системы мотивации персонала
18. Современные методы корпоративного обучения в организации
19. Основы проведения аудита персонала.
20. Особенности кадровой политики и кадрового планирования на малом предприятии
21. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.

22. Разработка системы показателей эффективного использования персонала.
23. Разработка системы планирования карьеры в организации.
24. Совершенствование планирования затрат на персонал организации.
25. Организация кадрового планирования на предприятии.
26. Совершенствование кадрового планирования на предприятии.
27. Совершенствование системы стратегического управления персоналом.
28. Совершенствование системы аудита персонала в организации.
29. Управление качеством труда персонала в организации.
30. Эффективные технологии планирования деятельности менеджеров на предприятии.
31. Проектирование организационной структуры службы управления персоналом.
32. Разработка системы планирования численности персонала организации.
33. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
34. Разработка системы планирования производительности труда в организации.
35. Разработка системы показателей эффективного использования персонала.
36. Совершенствование процесса планирования карьеры в организации.
37. Совершенствование системы формирования резерва кадров.
38. Формирование целей системы управления персоналом.
39. Совершенствование кадровой политики организации.
40. Совершенствование организационной культуры в организации.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

Компетенция ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-1.1. применяет знания (на промежуточном уровне)	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

управленческого характера при решении профессиональных задач, опираясь на российское законодательство в части работы с персоналом	
---	--

Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-3.1. разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечивает их документационное сопровождение и оценивает организационные и социальные последствия	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.1. собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определяет критерии подбора и отбора персонала	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция ПК-3. Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации

Наименование индикатора достижения	Используемые средства оценивания
------------------------------------	----------------------------------

компетенции	
ПК-3.1. осуществляет деятельность по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации; проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция ПК-4. Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-4.1. осуществляет деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала, оценке эффективности кадровой политики	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы (ОПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и принципы кадровой политики. 2. Цели и задачи кадровой политики. 3. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации. 4. Основные тенденции в управлении персоналом на современном этапе. 5. Специфика государственной кадровой политики.
2	Формирование кадровой политики и ее основные типы (ОПК-3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контекстуальные факторы формирования кадровой политики. 2. Этапы проектирования кадровой политики. 3. Факторы, влияющие на кадровую политику. 4. Влияние внешних факторов. 5. Влияние внутренних факторов.
3	Разработка кадровой политики (ОПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. 2. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях. 3. Положение о кадровой политике компании и его

		<p>структура.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Варианты кадровой политики. 5. Цели разработки кадровой политики.
4	Основные направления реализации кадровой политики в организации (ОПК-3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мероприятия по реализации кадровой политики как основа формирования кадровых технологий. 2. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике. 3. Взаимосвязь кадровых мероприятий со стратегией организации и уровнем планирования. 4. Разработка программ развития персонала с целью решения текущих и будущих задач. 5. Создание кадрового резерва. 6. Разработка программ занятости и социальных программ.
5	Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики (ПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности кадровых решений в системе управления организацией. 2. Процесс принятия кадровых решений. 3. Реализация процедуры оценки кадровых решений в организации. 4. Виды кадровых решений. 5. Классификация кадровых решений. 6. Национальные особенности принятия кадровых решений.
6	Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации (ОПК-3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возникновение стратегии управления персоналом. 2. Составляющие стратегии управления персоналом. 3. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. 4. Политика управления персоналом. 5. Классификация стратегий управления персоналом. 6. Выбор и реализация стратегии управления персоналом.
7	Персонал организации в системе мероприятий кадровой политики (ПК-3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Маркетинг персонала в системе инструментов реализации кадровой политики организации. 2. Технологии набора персонала в организацию. 3. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала. 4. Методы управления персоналом: экономические. 5. Методы управления персоналом: административные. 6. Методы управления персоналом: социально-психологические.
8	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики (ПК-3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Технологии профессионального обучения и повышения квалификации персонала организации. 2. Аттестация персонала как индикатор развития персонала. 3. Технологии мотивации персонала. 4. Управление деловой карьерой персонала. 5. Работа с кадровым резервом в системе управления персоналом организации.
9	Эффективность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Критерии оценки эффективности кадровой

	кадровой политики (ПК-4)	<p>политики.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. 3. Направления повышения эффективности кадровой политики. 4. Параметры оценки эффективности кадровой политики. 5. Задачи оценки эффективности кадровой политики. 6. Совершенствование кадровой политики.
10	Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации (ПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы планирования в деятельности организации. 2. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности. 3. Цели планирования. 4. Виды планирования. 5. Балансовые методы планирования.
11	Практические аспекты кадрового планирования в организации (ПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование численности и потребности персонала. 2. Планирование структуры персонала. 3. Планирование развития персонала. 4. Планирование социальной ответственности бизнеса. 5. Планирование рисков и сопротивления персонала. 6. Перераспределение кадров и их сокращение.
12	Планирование производительности труда (ПК-4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Производительность как показатель эффективности труда. 2. Факторы и резервы роста производительности труда. 3. Этапы планирования производительности труда 4. Цели и задачи планирования производительности труда. 5. <i>Макроэкономические</i> характеристики производительности труда.

5.2.2. Перечень контрольных материалов

для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Тема 1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы.

Компетенция ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Тест к теме 1. **Кадровая политика организации и ее концептуальные основы.**

1. Существенным признаком персонала организации является:

- 1) наличие трудового договора с работодателем;
- 2) подчинение работников внутреннему трудовому распорядку организации;
- 3) наличие приказа о приеме на работу.

Эталон ответа: (1)

2. К кадрам относят работников, которые:

1) обладают профессиональной способностью к труду, имеют специальную подготовку;

- 2) обладают способностью к труду;
- 3) находятся в кадровом резерве.

Эталон ответа: (1)

3. Для каких организаций наиболее характерно подчинение кадровой службы руководителю организации?

- 1) для развитых фирм;
- 2) для формирующейся организации;
- 3) для корпораций;
- 4) для консорциумов.

Эталон ответа: (2)

4. На каком уровне управления определяются концепция и тип кадровой политики?

- 1) высший уровень управления;
- 2) функциональный отдел (служба управления персоналом);
- 3) линейные менеджеры;
- 4) вышестоящая организация.

Эталон ответа: (1)

5. Приведение человеческих ресурсов в соответствие со стратегией организации называется:

- 1) стратегическое управление персоналом;
- 2) кадровая политика;
- 3) управление персоналом.

Эталон ответа: (1)

6. Определите специфику государственной кадровой политики.

7. Назовите принципы кадровой политики.

8. Определите цели кадровой политики.

9. Назовите типы кадровой политики.

10. Основные тенденции в управлении персоналом на современном этапе.

Тема 2. Формирование кадровой политики и ее основные типы.

Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Тест к теме 2. **Формирование кадровой политики и ее основные типы.**

1. Документы, регламентирующие задачи, функции, права, обязанности подразделений и отдельных работников, содержащие методы и правила выполнения работ являются:

- 1) документами организационно-распорядительного характера;
- 2) нормативно-методическими документами;
- 3) документами технико-экономического характера;
- 4) кадровыми документами.

Эталон ответа: (2)

2. Повышение роли кадровой политики связано с:

- 1) переходом к экономическим методам управления;
- 2) развитием демократии;
- 3) интеграцией в мировую экономику.

Эталон ответа: (1)

3. Четкая формулировка предназначения организации, утверждение того, для чего и по какой причине она существует называется

- 1) миссией;
- 2) лозунгом;
- 3) целью.

Эталон ответа: (1)

4. Коллективный договор это:

- 1) соглашение между работодателем и работниками;
- 2) правовой акт;
- 3) договор между профсоюзом и работодателями;
- 4) документ, регулирующий внутренний распорядок работы.

Эталон ответа: (1), (2)

5. Содержание трудового договора регламентируется:

- 1) Трудовым кодексом;
- 2) коллективным договором;
- 3) тарифным соглашением.

Эталон ответа: (1)

6. Назовите элементы внутренней среды организации.

7. Назовите элементы внешней среды организации.

8. Определите этапы проектирования кадровой политики.

9. Назовите факторы, влияющие на кадровую политику.

10. Связь между миссией и стратегией организации.

Тема 3. Разработка кадровой политики.

Компетенция ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Тест к теме 3. **Разработка кадровой политики.**

1. В каком документе закреплены квалификационные требования, функциональные обязанности, права и ответственность сотрудника?

- 1) должностная инструкция;
- 2) штатное расписание;
- 3) модель-эталон сотрудника;
- 4) профессиограмма.

Эталон ответа: (1)

2. Группы персонала организации, выделяемые в соответствии с выполняемыми функциями называются:

- 1) категориями персонала;
- 2) структурными группами;
- 3) малыми группами.

Эталон ответа: (1)

3. Что необходимо учитывать при проектировании службы управления персоналом?

- 1) психологический климат в коллективе;
- 2) численность персонала;
- 3) отраслевую принадлежность организации;
- 4) фондовооруженность организации;

5) организационную структуру предприятия.

Эталон ответа: (2), (5)

4. Какой тип кадровой политики предполагает преимущественное использование внутренних источников подбора персонала?

- 1) открытый;
- 2) закрытый;
- 3) корпоративный.

Эталон ответа: (2)

5. Если руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принимает меры по локализации проблем, то такая кадровая политика называется:

- 1) превентивной кадровой политикой;
- 2) реактивной кадровой политикой;
- 3) активной кадровой политикой;
- 4) пассивной кадровой политикой.

Эталон ответа: (2)

6. Если руководство организации имеет обоснованный прогноз кадровой ситуации и средства воздействия на ситуацию, то такая кадровая политика называется:

- 1) пассивной;
- 2) превентивной;
- 3) активной;
- 4) реактивной.

Эталон ответа: (3)

7. Назовите этапы разработки кадровой политики.

8. Определите различия между открытой и закрытой кадровой политикой.

9. Назовите виды кадровой политики по методу реализации.

10. Проанализируйте основные шаги построения кадровой политики.

Тема 4. Основные направления реализации кадровой политики в организации.

Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Тест к теме 4. **Основные направления реализации кадровой политики в организации.**

1. К стратегическому планированию управления персоналом относятся следующие функции:

- 1) выработка стратегии;
- 2) аттестация;
- 3) оплата труда;
- 4) увольнение персонала.

Эталон ответа: (1)

2. Оргструктура управления персоналом определяется следующими субъективными факторами:

- 1) размером предприятия;
- 2) квалификацией кадров;
- 3) отношением руководства к вопросам управления персоналом;
- 4) взаимоотношениями в коллективе;
- 5) определением прав и ответственности структурных подразделений.

Эталон ответа: (3,4)

3. Служба управления персоналом создается, если в организации заняты не менее:

- 1) 50 чел;
- 2) 100 чел;
- 3) 200 чел.

Эталон ответа: (2)

4. Диапазон внутриорганизационных перемещений у специалистов определяется дифференциацией:

- 1) профессий;
- 2) данного вида труда по квалификации.

Эталон ответа: (2)

5. Расставьте в необходимой последовательности основные работы по формированию кадрового резерва:

- 1) оценка деловых и личностных качеств кандидатов;
- 2) составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров;
- 3) составление и утверждение списка кандидатов, включенных в резерв;
- 4) определение кандидатов, включаемых в резерв.

Эталон ответа: (2), (1), (4), (3)

6. Дайте характеристику кадровым технологиям.

7. Дайте характеристику кадровым процессам.

8. Дайте характеристику кадровым процедурам.

9. Дайте определение кадрового резерва.

10. Проанализируйте мероприятия по реализации кадровой политики.

Тема 5. Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики.

Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала.

Тест к теме 5. Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики.

1. Предлагаемое организацией должностное перемещение, который сотрудник потенциально может пройти, - это:

- 1) развитие человеческого потенциала;
- 2) улучшение качества трудовой жизни;
- 3) план карьерного роста;

Эталон ответа: (3)

2. Профессиональный отбор это:

- 1) определение профессиональной пригодности человека;
- 2) проверка профессиональных знаний кандидата;
- 3) инструмент проверки профессиональных знаний;

Эталон ответа: (1)

3. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме "вопрос-ответ" называется:

- 1) анкетный опрос;
- 2) критический инцидент;
- 3) интервью;
- 4) ранжирование;
- 5) шкалирование.

Эталон ответа: (3)

4. Специализированные мероприятия, направленные на анализ соответствия кандидатов требованиям должности и условиям работы называются:

- 1) оценкой кандидатов при приеме на работу;
- 2) разработкой личностного профиля;
- 3) системой оценки кандидата.

Эталон ответа: (1)

5. Совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений называются:

- 1) кадровыми технологиями;
- 2) кадровой политикой;
- 3) работой с кадрами;
- 4) управлением персоналом.

Эталон ответа: (1)

6. Дайте определение термину «кадровое решение».

7. Проанализируйте виды кадровых решений.

8. Особенности принятия кадровых решений в современной России.

9. Особенности принятия кадровых решений в японской системе управления.

10. Особенности принятия кадровых решений в американской системе управления.

Тема 6. Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации.

Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Тест к теме 6. Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации.

1. Стратегическое направление управления персоналом – это:

- 1) обеспечение условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации;
- 2) обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом;
- 3) развитие внутриорганизационной культуры.

Эталон ответа: (1)

2. Какая концепция управления персоналом целесообразна для предприятий с массовым (серийным) характером производства?

- 1) экономическая;
- 2) административная;
- 3) организационная социальная;
- 4) нормативная.

Эталон ответа: (1)

3. Какая концепция управления персоналом целесообразна для государственных учреждений?

- 1) экономическая;
- 2) административная;
- 3) организационная социальная.

Эталон ответа: (2)

4. Система управления персоналом включает следующие основные элементы:

- 1) группу специалистов аппарата управления;
- 2) правовую базу;
- 3) группу инженерного обеспечения;

- 4) технологическую базу;
- 5) расчетную групп в бухгалтерии.
Эталон ответа: (1, 2)
5. **Главными целями управления персоналом в настоящее время являются:**
 - 1) обеспечение организации кадрами;
 - 2) формирование организационной культуры;
 - 3) эффективное использование кадров;
 - 4) оптимальное сочетание централизации и децентрализации в управлении организацией;
 - 5) минимизация числа ступеней управления персоналом.
Эталон ответа: (1) (3)
6. **Назовите элементы стратегии управления персоналом.**
7. **В чем состоит политика управления персоналом?**
8. **Возникновение стратегии управления персоналом.**
9. **Определите этапы реализации стратегии управления персоналом.**
10. **Назовите составляющие стратегии управления персоналом.**

Тема 7. Персонал организации в системе мероприятий кадровой политики

Компетенция ПК-3. Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации

Тест к теме 7. **Персонал организации в системе мероприятий кадровой политики.**

1. Степень удовлетворения важных личностных потребностей работника через деятельность в организации называется:

- 1) степенью удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе;
- 2) степенью удовлетворенности оплатой труда;
- 3) качеством трудовой жизни.

Эталон ответа: (3)

2. Необходимость обеспечивать соблюдение трудового законодательства в работе с персоналом относится к следующему аспекту управления персоналом:

- 1) технико-технологическому;
- 2) организационно-экономическому;
- 3) правовому;
- 4) социально-психологическому.

Эталон ответа: (3)

3. Структура персонала отражает распределение по:

- 1) профессиям;
- 2) по степени механизации труда;
- 3) категориям и должностям;
- 4) степени тяжести труда;
- 5) по уровню образования.

Эталон ответа: (1), (3), (5)

4. Необходимость организации обучения персонала относится к следующему аспекту управления персоналом:

- 1) технико-технологическому;
- 2) организационно-экономическому;
- 3) правовому;
- 4) социально-психологическому;
- 5) педагогическому.

Эталон ответа: (5)

5. Какое направление работы с кадрами доминирует на стратегическом уровне управления персоналом?

- 1) кадровая работа;
- 2) расстановка персонала;
- 3) разработка и контроль за реализацией кадровой политики;
- 4) управление оплатой труда.

Эталон ответа: (3)

6. Что такое маркетинг персонала?

7. Какие Вы знаете технологии набора персонала в организацию?

8. Дайте определение понятию «профессиональная ориентация персонала».

9. Дайте определение понятию «трудова́я адаптация персонала».

10. Какие Вы знаете методы управления персоналом?

Тема 8. Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики

Компетенция ПК-3. Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации

Тест к теме 8. Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики

1. Совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда называется:

- 1) трудовым потенциалом работника;
- 2) квалификацией работника;
- 3) компетенцией работника.

Эталон ответа: (1)

2. Какой коэффициент в большей степени характеризует эффективность работы СУП:

- 1) коэффициент оборота по приему;
- 2) коэффициент текучести кадров;
- 3) коэффициент оборачиваемости;
- 4) коэффициент оборота по увольнению.

Эталон ответа: (2)

3. При расстановке персонала обязательно учитывается индивидуальное желание самих работников?

- 1) да;
- 2) нет.

Эталон ответа: (2)

4. Основой выделения стадий развития карьеры служит:

- 1) возраст сотрудника;
- 2) квалификация сотрудника;
- 3) продолжительность работы в одной организации.

Эталон ответа: (1)

5. Одной из важнейших задач профориентации является:

- 1) содействие быстрым структурным сдвигам в занятости;
- 2) содействие дополнительному освоению профессиональных возможностей;
- 3) включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями;
- 4) включение работника в систему организационного механизма управления.

Эталон ответа: (1)

6. Назовите основные технологии профессионального обучения персонала организации.

7. Назовите основные технологии повышения квалификации персонала организации.

8. Что представляет собой аттестация персонала?

9. Перечислите основные технологии мотивации персонала.

10. Из каких элементов состоит работа с кадровым резервом в системе управления персоналом организации?

Тема 9. Эффективность кадровой политики.

Компетенция ПК-4. Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала.

Тест к теме 9. **Эффективность кадровой политики.**

1. Адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам - это контекст такой кадровой работы:

- 1) социально-экономический;
- 2) культурный;
- 3) географический.

Эталон ответа: (1)

2. Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени - это тарифная:

- 1) сетка;
- 2) ставка;
- 3) плата.

Эталон ответа: (2)

3. Какой коэффициент в большей степени характеризует эффективность работы СУП:

- 1) коэффициент оборота по приему;
- 2) коэффициент текучести кадров;
- 3) коэффициент оборачиваемости;
- 4) коэффициент оборота по увольнению.

Эталон ответа: (2)

4. Косвенным показателем эффективности работы службы управления персоналом является:

- 1) коэффициент компетентности персонала;
- 2) коэффициент общего оборота;
- 3) коэффициент стабильности коллектива;
- 4) коэффициент оборота по приему.

Эталон ответа: (3)

5. Необходимость улучшения использования рабочего времени относится к следующему аспекту управления персоналом:

- 1) технико-технологическому;
- 2) организационно-экономическому;
- 3) правовому;
- 4) социально-психологическому.

Эталон ответа: (2)

6. Назовите критерии оценки эффективности кадровой политики.

7. Назовите ключевые показатели эффективности кадровой политики.

8. Какие Вы знаете направления повышения эффективности кадровой политики?

9. Параметры оценки эффективности кадровой политики.

10. В чем состоят задачи оценки эффективности кадровой политики?

Тема 10. Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации (ПК-1)

Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала.

Тест к теме 10. Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации

1. Что необходимо учитывать при проектировании службы управления персоналом?

- 1) психологический климат в коллективе;
- 2) численность персонала;
- 3) отраслевую принадлежность организации;
- 4) фондовооруженность организации;
- 5) организационную структуру предприятия.

Эталон ответа: (2), (5)

2. Какова должна быть численность работников служб управления персоналом (в % от общей численности персонала) по зарубежным данным?

- 1) до 0,5%;
- 2) 1%-1,5%;
- 3) 2%-5%;
- 4) 4%-6%.

Эталон ответа: (2)

3. Подход к определению численности персонала на основе установления статистических зависимостей между численностью персонала и влияющими на нее факторами называется:

- 1) маржиналистский;
- 2) экспертно-статистический;
- 3) аналитически-нормативный.

Эталон ответа: (2)

4. Подход к определению численности персонала, основанный на анализе предельной продуктивности факторов производства, т.е. определенного количества работников, которое обеспечивает ему максимум чистого дохода, называется:

- 1) маржиналистский;
- 2) экспертно-статистический;
- 3) аналитически-нормативный.

Эталон ответа: (1)

5. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

- 1) определение общих затрат на одного работника;
- 2) определение дифференцированных затрат на одного работника;
- 3) постоянное соотношение плановых задач и реальных возможностей организации .

Эталон ответа: (3)

6. Дайте определение понятия «кадровое планирование».

7. В чем состоят задачи кадрового планирования?

8. Назовите цели кадрового планирования.

9. Назовите виды кадрового планирования.

10. Какие Вы знаете балансовые методы планирования?

Тема 11. Практические аспекты кадрового планирования в организации (ПК-1)

Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала.

Тест к теме 11. **Практические аспекты кадрового планирования в организации**

1. ... человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:

- 1) планирование;
- 2) нехватку;
- 3) использование.

Эталон ответа: (1)

2. Какой метод планирования численности персонала целесообразно применить на стадии устойчивого функционирования предприятия?

- 1) нормативный;
- 2) математический;
- 3) экспертный.

Эталон ответа: (1)

3. Издержки, необходимые для замены работающего в настоящее время работника на другого, способного выполнять те же функции называются:

- 1) восстановительные издержки;
- 2) издержки приобретения;
- 3) издержки текучести.

Эталон ответа: (1)

4. Выбор продолжительности планового периода определяется общими задачами такого планирования:

- 1) актуального;
- 2) кадрового;
- 3) главного.

Эталон ответа: (2)

5. Социально-нормативная текучесть персонала составляет:

- 1) 5-6%;
- 2) 10-15%;
- 3) 15-20%.

Эталон ответа: (1)

6. Назовите основные этапы планирования численности и потребности персонала.

7. Назовите основные элементы планирования структуры персонала.

8. С какой целью проводится планирование развития персонала?

9. С какой целью проводится планирование социальной ответственности бизнеса?

10. Дайте определение понятий «планирование рисков» и «сопротивление персонала».

Тема 12. Планирование производительности труда (ПК-4)

Компетенция ПК-4. Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала.

Тест к теме 12. **Планирование производительности труда**

1. Что из перечисленного относится к расходам на персонал:

- 1) премиальный фонд;
- 2) затраты на повышение квалификации;
- 3) командировочные расходы;
- 4) расходы на компенсацию использования личного автотранспорта.

Эталон ответа: (1), (2)

2. Какой метод оценки персонала целесообразно применять для определения лучшего сотрудника?

- 1) произвольные характеристики;
- 2) ранжирование;
- 3) метод парных сравнений.

Эталон ответа: (3)

3. Выберите показатели оценки результативности труда

- 1) степень самостоятельности в решении производственных задач;
- 2) пространственное мышление;
- 3) экономия материальных ресурсов;
- 4) высокое качество выполнения заданий.

Эталон ответа: (3), (4)

4. Метод ранжирования используется для оценки сотрудника:

- 1) при приеме на работу;
- 2) при выплате вознаграждений;
- 3) при выявлении лучших сотрудников.

Эталон ответа: (2)

5. Затраты на выплаты по увольнению относятся к затратам:

- 1) обязательным;
- 2) на производство рабочей силы;
- 3) текущим;
- 4) для каждого учетного участка;
- 5) восстановительным.

Эталон ответа: (5)

6. Почему производительность труда можно считать показателем эффективности труда?

7. Назовите факторы и резервы роста производительности труда.

8. Перечислите этапы планирования производительности труда.

9. Назовите цели и задачи планирования производительности труда.

10. В чем заключаются макроэкономические характеристики производительности труда?

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание управленческого характера при решении профессиональных задач, опираясь на российское законодательство в части работы с

	<p>персоналом</p> <p>Знание о мероприятиях, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий</p> <p>Знание особенностей и возможностей кадрового потенциала организации; формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и определения критериев подбора и отбора персонала</p> <p>Знание основных методов работы по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации</p> <p>Знание об организации, нормировании и оплате труда персонала, оценке эффективности кадровой политики</p> <p>Объем освоенного материала</p> <p>Полнота ответов на вопросы</p> <p>Четкость изложения и интерпретации знаний</p>
Умения	<p>Умение применять основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач, опираясь на российское законодательство в части работы с персоналом</p> <p>Умение выбирать способы реализации мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий</p> <p>Умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора и отбора персонала</p> <p>Умение применять основные методы работы по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации</p> <p>Умения осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала, оценке эффективности кадровой политики</p>
Навыки	<p>Навыки применения на практике основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач, опираясь на российское законодательство в части работы с</p>

	персоналом
	Навыки применения в практической деятельности мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий
	Навыки осуществления сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале, осуществления деятельности по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
	Навыки применения на практике технологии разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации, организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации
	Навыки по осуществлению на практике деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала, оценке эффективности кадровой политики

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Не знает (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
Знание о мероприятиях, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий	Не знает основных мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного	Знает основные мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового

	сопровождения и оценку организационных и социальных последствий	планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий
Знание особенностей и возможностей кадрового потенциала организации; формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и определения критериев подбора и отбора персонала	Не знает основных методов сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале, осуществления деятельности по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, а также особенностей и возможностей кадрового потенциала организации	Знает основные методы сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале, осуществления деятельности по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, а также особенности и возможности кадрового потенциала организации
Знание основных методов работы по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации	Не знает основных методов работы по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации	Знает основные методы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и адаптации персонала организации
Знание основных методов осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, оценке эффективности кадровой политики	Не знает основных методов осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, а также оценке эффективности кадровой политики	Знает основные методы осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, а также оценке эффективности кадровой политики
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с

		незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение использовать (на промежуточном уровне) экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Не умеет использовать (на промежуточном уровне) экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Умеет использовать (на промежуточном уровне) экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
Умение выбирать способы реализации мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий	Не умеет выбирать способы реализации мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий или	На достаточно приемлемом уровне умеет выбирать способы реализации мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий

	использует их со значительными ошибками	
Умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора и отбора персонала	Не умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора и отбора персонала	Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора и отбора персонала, хотя возможны и отдельные незначительные ошибки
Умение применять основные методы работы по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации	Не умеет применять основные методы работы по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации	В полной мере умеет применять основные методы работы по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации
Умение применять основные методы осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, оценке эффективности кадровой политики	Не умеет применять основные методы осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, оценке эффективности кадровой политики	Умеет применять основные методы осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, оценке эффективности кадровой политики

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Навыки использования (на	Не владеет	В полной мере владеет навыками

<p>промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>навыками использования (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>использования (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>
<p>Навыки применения в практической деятельности мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий</p>	<p>Не владеет навыками применения в практической деятельности мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий</p>	<p>В полной мере владеет навыками применения в практической деятельности мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, формирование и использование трудового потенциала организации, отдельного работника, кадровой политики и кадрового планирования организации; обеспечение их документационного сопровождения и оценку организационных и социальных последствий</p>
<p>Навыки применения основных методов сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале, осуществлению деятельности по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p>	<p>Не владеет навыками применения основных методов сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале,</p>	<p>Владеет навыками применения основных методов сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале, осуществлению деятельности по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p>

	осуществлению деятельности по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	
Навыки применения на практике технологии разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации, организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации	Не владеет навыками применения на практике технологии разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации, организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации	Владеет навыками применения на практике технологии разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации, организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала организации
Навыки использования основных методов осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, оценке эффективности кадровой политики	Не владеет навыками использования основных методов осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, оценке эффективности кадровой политики	Владеет навыками использования основных методов осуществления деятельности по организации, нормированию и оплате труда персонала организации, оценке эффективности кадровой политики

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения	Лекционные занятия – поточная

	занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250

4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

7. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

7.1. Перечень основной литературы

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. Ч.1 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - Москва : Юрайт, 2017. - 201 с. - ISBN 978-5-534-02242-1

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям. Ч.2 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2017. - 282 с. - ISBN 978-5-534-02239-1

3. Кравченко, Е. Ю. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учебное пособие для студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.03.03 - Управление персоналом / Е. Ю. Кравченко. - Белгород : Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2018. - 202 с.

4. Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Минск : "Вышэйшая школа", 2013. — 352 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/65211>

5. Управление персоналом. Теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : Проспект, 2014. — 64 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54891>

6. Шаповалов, Ю.В. Человеческие ресурсы и кадровая политика в здравоохранении: монография [Электронный ресурс] : монография / Ю.В. Шаповалов, В.С. Половинко, В.Ю. Мамаева. — Электрон. дан. — Омск : ОмГУ, 2010. — 240 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/12841>

6.2. Перечень дополнительной литературы

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учеб. для бакалавриата и магистратуры : для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; ред. Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т упр., Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - Москва : Юрайт, 2016. - 365 с.

2. Кадровая политика предприятия : теория и практика / Д. В. Чефранова, Ю. В. Астахов // Экономика. Общество. Человек: межвуз. сб.

науч. тр. - Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. Библиотека психологической литературы. <http://lib.ru/PSIHO>.
2. ВЦИОМ. Официальный сайт: <http://wciom.ru/>.
3. Виртуальная «Библиотека учебной и научной литературы» Русского гуманитарного интернет-университета.
<http://sbiblio.com/biblio/default.aspx?group=0B>.
4. Официальное электронное представительство редакционной коллегии журнала «Общественные науки и современность»: <http://ons2000.chat.ru>.
5. Университетская электронная библиотека In Folio.: www.infoliolib.info/.
6. Учреждение Российской академии наук. Институт социологии РАН. Официальный сайт журнала «Социологические исследования» (СоцИс): <http://www.isras.ru/socis.html>.
7. Официальный сайт журнала «Социологические исследования» (СоцИс): <http://www.isras.ru/socis.html>.
8. Официальный сайт «Мир психологии» <http://psychology.net.ru/articles>.

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 2021 / 2022 учебный год без изменений.

Протокол № ___ заседания кафедры от « » _____ 2021 г.

Заведующий кафедрой _____ Гузаиров В.Ш.
подпись, ФИО

Директор института _____ Дорошенко Ю.А.
подпись, ФИО