38.03.01.03.Б1.В-2019-РП

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

ПОДПИСАНО ЭП КУЗГТУ

Директор

Дата: 25.11.2022 12:11:00

И.П. Попов

Фонд оценочных средств дисциплины

Управление персоналом

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций

Присваиваемая квалификация
"Бакалавр"

Формы обучения
очная

1 Паспорт фонда оценочных средств

№	Наименование разделов дисциплины	Содержание (темы) раздела	Код компетенции	Знания, умения, навыки, необходимые для формирования соответствующей компетенции	Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции
1	Методологические основы управления персоналом	Тема 1. Предмет курса «Управление персоналом» и его место в современном менеджменте предприятия Тема 2. Управление персоналом на предприятии Тема 3. Личность как объект управленческого воздействия Тема 4. Организационная структура системы управления персоналом на предприятии	ОПК-4, ПК-11	Знать: - принципы, методы, технологии и стадии построения системы управления персоналом на предприятии организационную структуру службы управления персоналом - содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом -организационную структуру службы управления персоналом и общие принципы управления персоналом - основные этапы и технологию принятия организационно управленческих решений в сфере управления персоналом Уметь: - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения в области управления персоналом - выбирать оптимальные технологии и методы управления персоналом на предприятии и нести ответственность за принимаемые управленческие решения Владеть: - методами анализа и обработки данных, необходимых для принятия решений в области управления персоналом	Опрос по контрольным вопросам, решение практических профессиональных ситуаций, тестовых заданий

2	Формирование персонала предприятия (организации)	Тема 5. Кадровая политика на предприятии Тема 6. Лидерство в организации Тема 7. Руководство персоналом Тема 8. Прием на работу	ПК-11, ПК-9	Знать: - содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом организационную структуру службы управления персоналом и общие принципы управления персоналом - основные этапы и технологию принятия организационноуправленческих решений в сфере управления персоналом - общие принципы управления персоналом - принципы организации кадровой работы - психологические аспекты управления Уметь: - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом - организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта Владеть: - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала -методами оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом - практическими навыками организации кадровой работы - методами деловой оценки персонала при найме и организации малой группы,создаваемой для реализации конкретного экономического проекта	Опрос по контрольным вопросам, выполнение эссе, решение практических профессиональных ситуаций, тестовых заданий

3	Использование и развитие персонала предприятия (организации)	Тема 9. Система работы с персоналом Тема 10. Мотивация и стимулирование в процессе трудовой деятельности. Конфликты в организации Тема 11. Охрана труда и безопасность	ОПК-4, ПК11, ПК-9	Знать: - основные этапы и технологию принятия организационноуправленческих решений в сфере управления персоналом - способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе Уметь: - выбирать оптимальные технологии и методы управления персоналом на предприятии и нести ответственность за принимаемые управленческие решения - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом - организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта - применять на практике технологии оценки качества управления карьерой, служебнопрофессиональным продвижением и работы с кадровым резервом Владеть: - эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала - методами разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность - методами оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации - методами деловой оценки персонала при найме и организации малой группы, создаваемой для реализации конкретного экономического проекта	Опрос по контрольным вопросам, выполнение эссе, решение практических профессиональных ситуаций, тестовых заданий

2. Типовые контрольные задания или иные материалы

2.1.Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль по дисциплине «Управление персоналом» будет заключаться в опросе обучающихся по контрольным вопросам, оценке выполнения эссе, решения практических профессиональных ситуаций, тестовых заданий.

При проведении текущего контроля в виде опроса, обучающемуся будет задано два вопроса, на которые он должен дать ответы.

1. Можно ли разграничить понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»? Объясните

ответ.

2. Какие существуют подходы к содержанию и организации работы с персоналом?

3. Что представляет собой человеческий и социальный капиталы? Какова их роль в производственной деятельности предприятия?

4. Определите значение управления персоналом в менеджменте организации.

5. Охарактеризуйте содержательную структуру управления персоналом.

6. Какие цели и задачи можно выделить в управлении персоналом на предприятии?

7. Какие факторы оказывают влияние на персонал в организации?

8. Что значит принцип управления персоналом? Назовите основные принципы построения системы управления персоналом на предприятии.

9. Что такое технология управления персоналом? Какие её виды?

10. Назовите преимущества и недостатки формирования команды на предприятии.

11. Для каких целей создаются команды? Какие факторы оказывают влияние на их образование?

12. Перечислите известные Вам типы команд.

13. Назовите преимущества и недостатки каждого типа организационной структуры системы управления персоналом.

14. Назовите факторы, влияющие на выбор кадровой политики. Как взаимосвязаны стратегия развития предприятия и его кадровая политика

15. Что значит лидерство? На чем оно основано? Назовите основные теории лидерства.

16. Есть ли отличие лидера от руководителя? лидера от менеджера? Объясните ответ.

17. Перечислите основные типы карьеры.

18. Назовите основные виды мотивации.

Критерии оценивания:

- 9,5…10 баллов – при правильном и полном ответе на два вопроса;
- 8…9,4 баллов – при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;
- 6…7,9 баллов – при правильном и неполном ответе на два вопроса или правильном и полном ответе только на один из вопросов;
- 0…5,9 баллов – при отсутствии правильных ответов на вопросы или при правильном и неполном ответе только на один из вопросов.

Шкала оценивания:

Количество бллов	0…5,9	6…7,9	8…9,4	9,5…10
Оценка результата	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

5.2.1.2. Профессиональные ситуации для решения на практических занятиях (case-study)

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессиональноориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Кейс 1. **Руководство персоналом**

Исходные данные. Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) в крупной промышленной организации (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимание. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину.

Постановка задачи. Как вы себя поведете?

а) остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело;

б) спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет;

в) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место;

г) прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

Кейс 2. **Лидерство в организации**

Исходные данные. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему?

а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;

б) «все это мелочи, главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;

в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его;

г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Кейс 3. Психологические аспекты личности

Исходные данные

1) В отделе, который вы возглавляете, появилась вакансия. Работа потребует внимания, терпения, настойчивости, последовательности. Какой тип темперамента предпочтете?

2) В отделе, который вы возглавляете, появилась вакансия. Работа потребует частого общения с людьми. Какой тип темперамента предпочтете? Какой тип темперамента наиболее подходит для вашей будущей профессиональной деятельности?

Критерии оценивания работы студентов над решением case-study:

- «отлично» – изложение материала логично, грамотно, без ошибок, студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет высказывать и обосновать свои суждения, дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы - справился более чем с 90% задания;

- «хорошо» – студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности - справился с 70% задания;

- «удовлетворительно» – студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения - справился более чем с 50% задания;

- «неудовлетворительно» – отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс - справился менее чем с 50% задания.

Шкала оценивания:

Процент выполнения	<50%	≥50%	≥70%	≥90%
Количество баллов	0...4,9	5...6,9	7...8,9	9...10
Оценка результата	неудволетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

5.2.1.3. Темы эссе

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных умозаключений

Примерная тематика эссе

1. Успех – переход от одной неудачи к другой с нарастающим успехом
2. Как создать мотивацию к работе
3. Рассказть про любого лидера на 1 странице на английском языке
4. Аутсорсинг HR-функции
5. Управление временем и делегирование полномочий
6. Управление вознаграждением
7. Управление репутацией
8. Личная коммуникационная стратегия
9. Уважение людей
10. Формирование имиджа политического лидера в современной России
11. Каким я вижу лидера в моей организации
12. Психологические особнности командообразования

13. Кадровый лифт - возможно ли это в условиях мобильности персонала
14. Хэдхантинг: что это?
15. Эйчар: просто кадровик или нечто больше?

Критерии оценивания:

- план эссе выполняется полностью при условии правильности освещения темы – 6…10 баллов;
- недостаточно полное и правильное выполнение эссе, нет авторского подхода к освещению темы, либо отсутствуют выводы – 0…5,9 баллов.

Шкала оценивания:

Количество баллов	0…5,9	6…10
Оценка результата	не зачтено	зачтено

5.2.1.4. Тестовые задания

Цель контролирующего мероприятия – мониторинг эффективности усвоения пройденного материала. Тест состоит из 10 заданий. В процессе выполнения тестовых заданий проверяются теоретические знания по темам. Максимальное количество баллов (верное выполнение всех заданий) теста – 10 баллов. Минимальный пороговый балл прохождения теста соответствует 6 баллам. Тесты выполняются на практических занятиях. Время выполнения теста 15 минут.

1. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б) контроль соблюдения трудового законодательства администрацией предприятия

в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г) наем персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

2. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение больших личных и организационных целей.

3. К внутренним источникам набора персонала относятся:

а) объявление о вакансии в самом предприятии, предложение сотрудникам приглашать своих знакомых;

б) объявление конкурса на замещение (занятие) должности для сотрудников предприятия;

в) передача собственных работников, с которыми предприятие (кредитор) имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы (заемщика), обязуя этих работников в течение срока «аренды» работать на фирме-заемщике;

г) набор персонала из кадрового резерва предприятия, сформированного в результате высвобождения работников при внедрении новой техники/технологии, переподготовке работников.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в) ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а) разработка стратегии управления персоналом;

б) работа с кадровым резервом;

в) переподготовка и повышение квалификации работников;

г) планирование и контроль деловой карьеры;

д) планирование и прогнозирование персонала;

е) организация трудовых отношений.

6. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

7. Принцип комплексности подразумевает:

а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

8. К методам формирования системы управления персоналом относятся :

а) метод аналогий;

б) метод структуризации целей;

в) морфологический анализ.

9. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

а) административные;

б) экономические;

в) социально-психологические

10. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а) административные;

б) экономические;

в) социально-психологические

Шкала оценивания:

Количество баллов	0…5	6…7	8…9	10
Результаты оценки	неудовл.	удовл.	хорошо	отлично

2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация обучающихся по учебной дисциплине проводится по итогам очередного семестра и осуществляется в форме зачета.

5.2.2.1. Вопросы к зачету

1. Эволюция теоретических подходов к управлению персоналом. Экономический, органический и гуманистический подходы к управлению персоналом.

2. Предмет изучения курса «Управление персоналом» и его функции. Персонал как объект управления и его структура.

3. Содержание, цели и задачи управления персоналом на предприятии.

4. Концепция управления персоналом в организации. Система управления персоналом.

5. Принципы и методы управления персоналом на предприятии.

6. Технологии управления персоналом на предприятии.

7. Стадии развития управления персоналом в организации.

8. Информационное, правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.

9. Личность и её типы. Социализация личности.

10. Формирование команд в организации. Эффективность деятельности команды.

11. Понятие и элементы организации. Типы организационных структур.

12. Типы организационных структур системы управления персоналом.

13. Организационная культура и её типы.

14. Сущность, цели и задачи кадровой политики. Формирование кадровой политики на предприятии.

15. Типы кадровой политики на предприятии.

16. Кадровая служба предприятия и ее задачи.

17. Управление и лидерство. Теории лидерства.

18. Типологии лидерства.

19. Понятие власти и ее свойства. Авторитет как разновидность власти. Структура власти и ее виды.

20. Набор качеств руководителя, его роли и функции.

21. Стиль руководства как категория управления. Классификация стилей руководства организации.

22. Техника и средства руководства организации.

23. Оценка эффективности деятельности руководства организации.

24. Кадровое планирование на предприятии. Планирование потребности в персонале.

25. Подбор персонала на предприятии. Модели рабочих мест.

26. Отбор персонала и его расстановка на предприятии.

27. Технология проведения конкурса при приеме на работу.

28. Заключение трудового договора. Основные права и обязанности работодателей и работников.

29. Профессиональная ориентация и адаптация персонала.

30. Профессиональное развитие и обучение персонала на предприятии.

31. Высвобождение персонала на предприятии. Недирективные формы увольнения персонала.

32. Оценка работы персонала на предприятии.

33. Сущность, цели, виды и типовые модели карьеры.

34. Служебно-профессиональное продвижение и карьера. Планирование и управление деловой карьерой. Этапы карьеры.

35. Понятие и способы мотивации. Теории мотивации (содержательные и процессуальные).

36. Стимулирование и оплата труда. Структура заработной платы. Системы участия работников в распределении прибыли компании.

37. Сущность конфликта в организации и его типы.

38. Причины, фазы и последствия конфликтов в организации.

39. Стили и типы конфликтного поведения в организации.

40. Управление конфликтом. Общие принципы и рекомендации, используемые при управлении конфликтами.

41. Политика организации в области охраны труда и её значение.

42. Аудит охраны и безопасности труда.

Критерием оценки уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины «Управление персоналом» является зачёт.

зачтено	***Оценка «отлично»*** - ***от 86 до 100 баллов*** - выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
	Оценка «хорошо» - от 76 до 85 баллов - выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения
	Оценка «удовлетворительно» - ***от 65 до 75 баллов*** - выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
н е зачтено	***Оценка «неудовлетворительно» - от 0 до 64 баллов -*** выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Шкала оценивания:

Количество баллов	0…64	65…75	76…85	86 -100
Шкала оценивания	неудовл.	удовл.	хорошо	отлично

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

Суммарная оценка за текущий контроль складывается из оценок за отдельные виды работ, при этом учитывается их процентный вес, а именно:

Работа на практических занятиях (семинарах) - (опрос по контрольным вопросам темы, выполнение практических заданий, тестовых заданий)	30%
Посещение лекций/практических занятий	10%
Выполнение заданий по самостоятельной работе	35%
Дискуссии, кейс-стади, и другие активные методы обучения	15%
Активность на занятиях	10%
Итого:	100%

Итоговая оценка (зачет) выставляется с учетом:

– оценки за работу в семестре – оценки за текущий контроль (выполнение тестовых заданий, решения задач, case-stady, участие в дискуссиях на практических занятиях, выполнение эссе и т.д.) – 60 %;

– оценки итоговых знаний в ходе зачета – 40 %.

При освоении дисциплины формируется общекультурная компетенция ОПК-4, профессиональные компетенции ПК-11, ПК-9.

Указанные компетенции формируются в соответствии со следующими этапами:

1. Формирование и развитие теоретических знаний, предусмотренных указанными компетенциями (лекционные занятия, самостоятельная работа студентов).

2. Приобретение и развитие практических умений, предусмотренных компетенциями (практические занятия, самостоятельная работа студентов).

3.Закрепление теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями, в ходе выполнения case-study, успешной сдачи зачета

Код компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения дисциплины обучающие должны		
		I этап Знать	II этап Уметь	III этап Владеть
ОПК-4	владеть способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	-принципы, методы, технологии и стадии построения системы управления персоналом на предприятии -организационную структуру службы управления персоналом - причины, фазы и последствия конфликтов в организации, способы их разрешения и предотвращения	-осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения в области управления - выбирать оптимальные технологии и методы управления персоналом на предприятии и нести ответственность за принимаемые управленческие решения	- методами анализа и обработки данных, необходимых для принятия решений в области управления персоналом -эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций

ПК-11	владеть способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	- содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом - общие принципы управления персоналом -основные этапы и технологию принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом	-реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом -разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом -анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	- методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала - методами разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность - методами оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации
ПК-9	владеть способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	- общие принципы управления персоналом - принципы организации кадровой работы -психологические аспекты управления - способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе	- организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта - применять на практике технологии оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	- практическими навыками организации кадровой работы - методами деловой оценки персонала при найме и организации малой группы, создаваемой для реализации конкретного экономического проекта

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описания шкал оценивания

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины («удовлетворительно»);

- продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции по завершении освоения дисциплины («хорошо»);

- эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования («отлично»).

При достаточном качестве освоения более 85% приведенных знаний, умений и навыков преподаватель оценивает освоение данной компетенции в рамках настоящей дисциплины на эталонном уровне, при освоении более 75% приведенных знаний, умений и навыков – на продвинутом, при освоении более 65% приведенных знаний, умений и навыков - на пороговом уровне. В противном случае компетенция в рамках настоящей дисциплины считается неосвоенной.

Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
	Не зачтено	Зачтено		
	неудовл	удовл.	хорошо	отлично
ОПК-4 - владеть способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач				

I -этап **Знать** -принципы, методы, технологии и стадии построения системы управления персоналом на предприятии -организационную структуру службы управления персоналом - причины, фазы и последствия конфликтов в организации, способы их разрешения и предотвращения	**Фрагментарные знания в области:** -принципы, методы, технологии и стадии построения системы управления персоналом на предприятии -организационную структуру службы управления персоналом - причины, фазы и последствия конфликтов в организации, способы их разрешения и предотвращения / **Отсутствие знаний**	**Неполные знания в области:** -принципы, методы, технологии и стадии построения системы управления персоналом на предприятии -организационную структуру службы управления персоналом - причины, фазы и последствия конфликтов в организации, способы их разрешения и предотвращения	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания в области**: -принципы, методы, технологии и стадии построения системы управления персоналом на предприятии -организационную структуру службы управления персоналом - причины, фазы и последствия конфликтов в организации, способы их разрешения и предотвращения	**Сформированные и систематические знания в области:** -принципы, методы, технологии и стадии построения системы управления персоналом на предприятии -организационную структуру службы управления персоналом - причины, фазы и последствия конфликтов в организации, способы их разрешения и предотвращения
II – этап **Уметь** - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения в области управления - выбирать оптимальные технологии и методы управления персоналом на предприятии и нести ответственность за принимаемые управленческие решения	**Фрагментарное умение** - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения в области управления - выбирать оптимальные технологии и методы управления персоналом на предприятии и нести ответственность за принимаемые управленческие решения / **Отсутствие умений**	**В целом успешное, но не систематическое умение** - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения в области управления - выбирать оптимальные технологии и методы управления персоналом на предприятии и нести ответственность за принимаемые управленческие решения	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение** - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения в области управления - выбирать оптимальные технологии и методы управления персоналом на предприятии и нести ответственность за принимаемые управленческие решения	**Успешное и систематическое умение** - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения в области управления - выбирать оптимальные технологии и методы управления персоналом на предприятии и нести ответственность за принимаемые управленческие решения
III – этап **Владеть:** - методами анализа и обработки данных, необходимых для принятия решений в области управления персоналом - эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций	**Фрагментарное владение** - методами анализа и обработки данных, необходимых для принятия решений в области управления персоналом - эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций / **Отсутствие владения**	**В целом успешное, но не систематическое владение** - методами анализа и обработки данных, необходимых для принятия решений в области управления персоналом - эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение** - методами анализа и обработки данных, необходимых для принятия решений в области управления персоналом - эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций	**Успешное и систематическое владение** - методами анализа и обработки данных, необходимых для принятия решений в области управления персоналом - эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций
ПК -11 - владеть способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий				
I -этап **Знать** - содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом - общие принципы управления персоналом - основные этапы и технологию принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом	**Фрагментарные знания в области:** - содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом - общие принципы управления персоналом - основные этапы и технологию принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом / **Отсутствие знаний**	**Неполные знания в области:** - содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом - общие принципы управления персоналом - основные этапы и технологию принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания в области**: - содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом - общие принципы управления персоналом - основные этапы и технологию принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом	**Сформированные и систематические знания в области:** - содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом - общие принципы управления персоналом - основные этапы и технологию принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом
II – этап **Уметь** - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом -анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	**Фрагментарное умение** - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом -анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом / **Отсутствие умений**	**В целом успешное, но не систематическое умение** - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение** - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом -анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	**Успешное и систематическое умение** - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом
III – этап **Владеть** - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала - методами разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность - методами оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации	**Фрагментарное владение** - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала - методами разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность - методами оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации / **Отсутствие владений**	**В целом успешное, но не систематическое владение** - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала - методами разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность - методами оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение** - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала - методами разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность - методами оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации	**Успешное и систематическое владение** - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала - методами разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность - методами оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом - методами разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации
ПК-9 - владеть способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта				

I -этап **Знать** - общие принципы управления персоналом - принципы организации кадровой работы - психологические аспекты управления - способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе	**Фрагментарные знания в области:** - общие принципы управления персоналом - принципы организации кадровой работы - психологические аспекты управления - способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе / **Отсутствие знаний**	**Неполные знания в области:** - общие принципы управления персоналом - принципы организации кадровой работы - психологические аспекты управления - способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания в области**: - общие принципы управления персоналом - принципы организации кадровой работы - психологические аспекты управления - способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе	**Сформированные и систематические знания в области:** - общие принципы управления персоналом - принципы организации кадровой работы - психологические аспекты управления - способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе
II – этап **Уметь** - организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта - применять на практике технологии оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	**Фрагментарное умение** - организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта - применять на практике технологии оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом / **Отсутствие умений**	**В целом успешное, но не систематическое умение** - организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта - применять на практике технологии оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение** - организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта - применять на практике технологии оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	**Успешное и систематическое умение** - организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта - применять на практике технологии оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
III – этап **Владеть** - практическими навыками организации кадровой работы - методами деловой оценки персонала при найме и организации малой группы, создаваемой для реализации конкретного экономического проекта	**Фрагментарное владение** - практическими навыками организации кадровой работы - методами деловой оценки персонала при найме и организации малой группы, создаваемой для реализации конкретного экономического проекта / **Отсутствие владений**	**В целом успешное, но не систематическое владение** - практическими навыками организации кадровой работы - методами деловой оценки персонала при найме и организации малой группы, создаваемой для реализации конкретного экономического проекта	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение** - практическими навыками организации кадровой работы - методами деловой оценки персонала при найме и организации малой группы, создаваемой для реализации конкретного экономического проекта	**Успешное и систематическое владение** - практическими навыками организации кадровой работы - методами деловой оценки персонала при найме и организации малой группы, создаваемой для реализации конкретного экономического проекта