

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ДИСЦИПЛИН

()

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ

Направление и профиль подготовки:
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Год набора на ОПОП
2017

Рабочая программа дисциплины Современные персонал-технологии

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301 (в действующей редакции))

Составитель(и):

Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Natalya.TSareva1@vvsu.ru

Куликова Виктория Викторовна, кандидат географических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Viktoria.Kulikova@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Редакция _____ Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин _____ протокол № _____

Заведующий кафедрой (разработчика)


_____ *подпись*

В.С. Просалова

_____ *фамилия, инициалы*

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


_____ *подпись*

В.С. Просалова

_____ *фамилия, инициалы*

« 18 » марта 20 20 г.

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью изучения данного курса является формирование у студентов теоретических знаний в области проектирования организационных структур, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия системы управления персоналом.

Задачами курса является:

- систематизировать теоретические знания в области кадрового менеджмента для планирования и осуществления мероприятий системы мотивации < лидерства;
- получить представления об основных принципах и закономерностях применения кадровых технологий современными службами управления персоналом для организации групповой работы;
- отработать умения участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины, приведен в таблице 1.

Таблица 1 - Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б-ГУ)	ПК-2	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знания:	основные методы и технологии управления персоналом и его развитием
			Умения:	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования
			Навыки:	современным инструментарием управления человеческими ресурсами

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Современные персонал-технологии» относится к дисциплине по выбору.

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин «Психология». На данную дисциплину опираются дисциплины «Кадровый аудит».

4. Объем дисциплины

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по всем формам обучения, приведен в таблице 2.

Таблица 2 - Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО/ВПО	Форма обучения	Цикл	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации	
					Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.04 ГМУ	ЗФО	Бл1. ДВ.Б	3	4	15	8	6	0	1	0	129	Э

5. Структура и содержание дисциплины

5.1 Структура дисциплины для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 - Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации	1	0	0	21	Тестирование
2	Основные персонал-технологии формирования персонала	1	2	0	18	Дискуссия
3	Современные персонал технологии адаптации новых сотрудников	0	2	0	18	Творческое задание
4	Деловая оценка персонала	1	1	0	18	Тестирование
5	Современные персонал технологии обучения персонала	1	1	0	18	Разноуровневые задания, кейс-задача
6	Управление деловой карьерой персонала	1	1	0	18	Творческое задание
7	Формирование бренда работодателя	1	1	0	18	Кейс-задача
Итого по таблице		6	8	0	129	

5.4 Содержание разделов и тем дисциплины для ЗФО

Тема 1 *Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации.*

Содержание темы: Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. Комплектование штата (поиск и привлечение кандидатов, отбор лучших, адаптация новых). Обучение и развитие работников (обучение, переобучение, повышение квалификации, формирование кадрового резерва, планирование карьеры). Оценка и контроль (оценка рабочих показателей, контроль трудовой и исполнительской дисциплины, мониторинг состояния всех направлений работы с персоналом, установление стандартов и контрольных показателей выполнения основных видов работ). Активизация потенциала человеческих ресурсов (система материального и морального стимулирования труда, система информирования персонала, социальная защита и система льгот, формирование организационной культуры и развитие трудовой морали). Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом. Компетентностный

подход в современных персонал-технологиях. Модель и профиль компетенций. Виды компетенций: профессиональные, специальные, корпоративные. Методика разработки профиля компетенций. Значение профиля в системе управления персоналом. Анализ профиля на примере менеджера по персоналу: описание и оценка компетенций. Правила разработки профилей. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная, лекция.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение литературы.

Тема 2 Основные персонал-технологии формирования персонала.

Содержание темы: Подбор и отбор персонала как кадровые технологии. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Структура и условия отбора. Основные функции и принципы отбора, способы замещения должностей. Методы отбора. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала в современную компанию. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности. on-line тестирование и компьютерные программы оценки степени выраженности профессиональных компетенций и личностных качеств сотрудников компании. Интервью как базовый метод отбора персонала. Организация процесса интервьюирования. Составление плана интервью на основе профиля компетенций. Структура интервью. Виды и стили интервью. Особенности проведения интервью при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей различного уровня: рядовой персонал, среднее звено, руководящий состав. Критерии оценки кандидата. Требования к профессиональным качествам интервьюера. Использование проективных тестов: плюсы и минусы. Стандарты качественно проведенного собеседования. Технологии: headhunting (хедхантинг), executive search, on-line рекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала, интервью по компетенциям, стресс-интервью, on-line собеседование.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дистанционная.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы.

Тема 3 Современные персонал технологии адаптации новых сотрудников.

Содержание темы: Адаптация как кадровая технология. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов. Технологии: Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу), Buddying (приятельство), induction, welcome-тренинги для новичков, метод погружения, кадровая школа, наставничество, Shadowing (быть тенью).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная, семинар.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение литературы.

Тема 4 Деловая оценка персонала.

Содержание темы: Деловая оценка персонала как кадровая технология. Оценка потенциала кандидатов на замещение вакантных должностей. Оценка потенциала сотрудников на зачисление в кадровый резерв. Оценка результатов труда персонала организации. Методы деловой оценки персонала: тестирование, деловые игры, кейсы. Ассесмент-центр. История развития метода. Общие принципы и правила проведения ассесмента. Техники, используемые в рамках ассесмента. Выработка критериев оценки и информирование персонала о критериях оценки. Регламентация процедуры оценки. Определение персонального состава экспертов, привлекаемых к оценочным процедурам, организация их работы. Обработка и интерпритация оценочных данных. Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур. Технология круговой оценки (оценка 360 градусов). Преимущества и ограничения технологии. Технологии: экспертный опрос, технология оценки «360 градусов», ассесмент-центр, аудит персонала, basket-метод, портфолио.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная, семинар.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение литературы.

Тема 5 Современные персонал технологии обучения персонала.

Содержание темы: Обучение персонала как кадровая технология. Основные понятия и концепции корпоративного обучения. Основные принципы андрогогики - специфика обучения взрослых. Виды обучения персонала и их эффективность. Методы обучения персонала. Дистанционные формы обучения персонала. Роль службы управления персоналом в организации

профессионального обучения и развития кадров. Функции менеджера по обучению и развитию персонала компании. Технологии: тренинги, деловые игры, кейсы, коучинг, интеллектуальные карты, e-learning.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная, семинар.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение литературы.

Тема 6 Управление деловой карьерой персонала.

Содержание темы: Профессионализм и компетентность как цели развития. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели стратегии. Диагностика и развитие карьерной компетентности. Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость. Планирование трудовой карьеры работника. Формирование кадрового резерва как средство развития карьеры.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная, семинар.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение литературы.

Тема 7 Формирование бренда работодателя.

Содержание темы: Внутренний и внешний бренд работодателя. Трехступенчатый процесс формирования бренда работодателя К.Бэкхаус и С.Тикоо. Процесс создания бренда работодателя. Окупаемость инвестиционных затрат на развитие бренда работодателя. Процедура высвобождения персонала (аутплейсмент). Лояльность персонала как составляющая формирования бренда работодателя. Джоб крафтинг, его виды, способы реализации. Технологии: кадровый брендинг, джоб крафтинг.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение литературы.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля) При реализации дисциплины (модуля) применяется электронный учебный курс, размещенный в системе электронного обучения Moodle.

Самостоятельная работа студентов (СРС) — это деятельность учащихся, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, руководствуясь сформировавшимися ранее представлениями о порядке и правильности выполнения операций. Цель СРС в процессе обучения заключается, как в усвоении знаний, так и в формировании умений и навыков по их использованию в новых условиях на новом учебном материале. Самостоятельная работа призвана обеспечивать возможность осуществления студентами самостоятельной познавательной деятельности в обучении, и является видом учебного труда, способствующего формированию у студентов самостоятельности. В данной учебной программе приведен перечень основных и дополнительных источников, которые предлагается изучить в процессе обучения по дисциплине. Кроме того, для расширения и углубления знаний по данной дисциплине целесообразно использовать: библиотеку диссертаций; научные публикации в тематических журналах; полнотекстовые базы данных библиотеки; имеющиеся в библиотеках вуза и региона публикации на электронных и бумажных носителях.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7.

()

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, а также к основной и дополнительной литературе в ЭБС осуществляется с компьютеров, подключенных к Электронной библиотеке ВГУЭС:

1. Консультант Плюс: полнотекстовая справочно-информационная система нормативно-правовых документов - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Электронно-библиотечная система издательства (образовательная платформа) «Юрайт» - Режим доступа: <https://urait.ru>
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru>
5. Электронная библиотека Издательского дома Гребенникова «GrebennikOn» - <https://grebennikon.ru>

9 Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

1. «Власть». Общенациональный научно политический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast>
2. Государственно-частное партнерство в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo/
3. Журнал «Вопросы государственного и муниципального управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vgmu.hse.ru/archive.html>
4. Журнал «Государственная служба» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgs.migsu.ru/content/archive>
5. Журнал «Государство и право» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.igpran.ru/journal/index.php>
6. Комитет ГД по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления Государственной Думы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gosduma.net/structure/committees/1760703/>
7. Фонд развития местного самоуправления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fondmsu.ru>

10 Перечень информационных технологий

1. Электронные учебники
2. Технологии мультимедиа.
3. Технологии Интернет (электронная почта, электронные библиотечные системы, электронные базы данных).

Программное обеспечение: Microsoft Windows 7 Professional Russian (Academic Open license №47882164, бессрочная), Microsoft Office 2007 RUS (лицензия №44216302, бессрочная), Winrar (электронная лицензия №RUK-web-1355405, бессрочная), Adobe Google Chrome (свободное); Adobe Acrobat Reader (свободное), справочно-правовая система КонсультантПлюс (договор №2020-А0130 от 01.02.2020, срок действия до 31.12.2020)

Программное обеспечение для лиц с ограниченными возможностями

1. Экранная лупа в операционных системах линейки MS Windows
2. Экранный диктор в операционных системах линейки MS Windows

11 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени его сложности.

Словарь основных терминов

Аутсорсинг - передача функций или отдельных операций подрядчику - внешней организации, например, аутсорсинг кадрового делопроизводства.

Аутстаффинг (outstaffing, англ.) - выведение персонала за штат компании. При аутстаффинге персонал компании заключает трудовые договора не с компанией, а с соответствующей организацией (в данном случае кадровым агентством). При этом исполнитель берет на себя функции выплаты заработной платы, уплаты налогов, исполнения трудового законодательства (прием на работу, увольнение и т.д.). В то же время работу персонал выполняет непосредственно для компании. Договорные отношения между исполнителем и компанией, как правило, оформляются через договор о предоставлении персонала.

Баланс трудовых ресурсов (фр. balance - весы) - система показателей, отражающих источники трудовых ресурсов (трудоспособное население, работающие пенсионеры) и их физическое использование по видам занятости

Бихевиоризм (behaviour - поведение, англ.) - одно из направлений в психологии XX в., главным образом американской, считающее предметом психологии поведение, которое понимается как совокупность физиологических реакций индивида на внешние стимулы. Позднее бихевиоризм стал успешно применяться в практике менеджмента. В начале 50-х годов В.Д. Скотт предложил менеджерам изменить точку зрения на рабочих и рассматривать их не только через призму экономических интересов, но и социологических, с точки зрения признания их заслуг, включенности их в группы, поведения в группах. Основные понятия бихевиоризма - стимул, реакция. Направление является одним из срезом, характеризующих поведение, не учитывающий одно из отличий человека от животного: человек не всегда реагирует одинаково на определенные стимулы.

Деловая игра - средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные), применяемая для обучения и поисков новых способов исполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Существует много названий и разновидностей деловых игр, которые могут отличаться методикой проведения и поставленными целями: дидактические и управленческие игры, ролевые игры, проблемноориентированные, организационнодеятельностные игры.

Карьера профессиональная - отражает преимущественно профессиональные изменения в трудовой деятельности человека, достижение им и признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

Кейс-метод (кейс-стади, метод ситуаций) - техника обучения, использующая описание реальных экономических и социальных ситуаций (от англ. case - «случай»). Под ситуацией (кейсом) понимается письменное описание какой-то конкретной реальной ситуации в фирме, например, история образования, организационное становление организации, ее развитие, результаты в бизнесе. Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Метод разработан в 20-х гг. в Гарварде. Американские кейсы несколько отличаются от европейских. Они обычно больше по объему (20-25 стр. текста). В Европе кейсы в 1,5-2 раза короче и, как правило, не имеют единственно верного решения, многовариантны. Инструктор должен поощрять расхождение точек зрения и инициировать дискуссию. Различают «полевые» (основанные на реальном фактическом материале) и «кресельные» (вымышленные) кейсы.

Командное лидерство (Team Leadership) - мобилизует людей, на достижения важнейших целей отдела. Что включает привлечение, поддержку, развитие и сохранение талантливой и разнообразной рабочей силы. Руководители группы демонстрируют заботу о индивидуальных различиях и морали служащего. «Команда» здесь должна быть понята широко - как любая группа, в которой человек берет роль лидера.

Командная работа (Teamwork) - работает в кооперации с другими работниками ориентированными на сотрудничество, в противовес предпочитающим работать независимо или ориентированным конкурировать.

Компетенции, модель компетенций - стратегическое управление персоналом требует понимания того, какие люди - какие их навыки, качества и установки - необходимы компании для ее успешного развития.

Компетенция - интегральное качество, сочетающее в себе знания, навыки и установки человека, описанное в терминах наблюдаемого поведения.

Оценка персонала - это набор нескольких инструментальных систем, прочно связанных с тремя функциями управления персоналом: подбор и расстановка персонала, мотивация, компенсации и льготы, обучение и развитие. Оценка всегда подразумевает наличие критериев оценки (шкалы, компетенции, KPI) и идеального «портрета» сотрудника, описанного в терминах критериев.

Профориентационная работа - мероприятия по оказанию помощи людям (учащимся, рабочим и др.) в осуществлении их конституционного права на труд, на свободный выбор профессии с обязательным учетом стремлений, интересов, навыков и способностей, знаний каждого конкретного человека, потребностей общества. К элементам П.р. относятся: профпросвещение, профессиональное самоопределение, профконсультации, выбор профессии, трудоустройство, профотбор (профподбор), профадаптация, совершенствование профессионального мастерства

Рекрутинг - часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность. Рекрутинг также может быть частью процесса по созданию кадрового резерва. Для проведения рекрутинга пользуются различными методиками и методами - отборочное собеседование (интервью), тестирование, услуги центров оценки и др.

Тренинг (англ. Training - специальная тренировка) - систематическая тренировка или совершенствование каких-либо навыков и поведения работников организации в направлении улучшения возможностей реализации целей организации. При подготовке специалистов используется достаточно большое количество активных форм обучения: Т. делового общения; Т. продаж; перцептивный Т. (развитие способностей адекватного и полного познания себя, др. людей, отношений).

Управление персоналом - это область знаний и практической деятельности, направленная на своевременное обеспечение организации персоналом и оптимальное его использование. В различных источниках могут встречаться и другие названия: управление трудовыми ресурсами, управление человеческим капиталом, кадровый менеджмент. Управление персоналом включает в себя: поиск персонала, подбор и отбор персонала, оценку персонала, обучение и развитие персонала, управление корпоративной культурой, управление бизнес-коммуникациями, мотивацию персонала, организацию труда. Современное управление персоналом - это система идей и приемов эффективного построения и управления организациями и проектами.

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины
«Современные персонал-технологии»

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ

Направление и направленность (профиль)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Находка 2020

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Современные персонал-технологии

разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Natalya.TSareva1@vvsu.ru

Куликова Виктория Викторовна, кандидат географических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Viktoria.Kulikova@vvsu.ru

Утвержден на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Заведующий кафедрой (разработчика)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1 Перечень формируемых компетенций*

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа
1	ПК-2	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	2

2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения

ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		Критерии оценивания результатов обучения
Знает	основы использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач; основные методы и технологии управления персоналом и его развитием	Правильность ответов на поставленные вопросы: способность выявлять особенности применения основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
Умеет	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования	Умение применять теоретические наработки теоретиков и практиков по организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования
Владеет навыками и/или опытом деятельности.	современным инструментарием управления человеческими ресурсами	Владение навыками разработки и совершенствования системы управления человеческими ресурсами

3 Перечень оценочных средств

Контролируемые планируемые результаты обучения		Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС*	
			текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-2				
Знания:	основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач; основных методов и технологий управления персоналом и его развитием	Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации	Тест №1 (п.5.1)	Тестирование
Умения:	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования	Основные персонал-технологии формирования персонала Деловая оценка персонала Современные персонал технологии адаптации новых	Тест №2 (п.5.1)	
			Дискуссия (п.5.2) Разноуровневые задачи (п.5.3) Кейс-задача (п.5.4)	
Навыки:	Владения основными методами и технологий управления персоналом и его развитием	Управление деловой карьерой персонала сотрудников Современные персонал технологии обучения персонала Формирование бренда работодателя	Разноуровневые задачи (п.5.3) Кейс-задача (п.5.4) Творческое задание (п.5.5)	

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Оценочное средство						
	Тест №1-2	Разноуровневые задания	Дискуссия	Кейс-задача	Творческое задание	Вопросы на экзамен	Итого
Лекции	11						11
Практические занятия		14	10	10	20		54
Самостоятельная работа		15					15
Промежуточная аттестация						20	20
Итого	11	29	10	10	20	20	100

Таблица 4.2 – Распределение баллов по видам учебной деятельности ЗФО

Вид учебной деятельности	Оценочное средство			
	Тест №1-3	Контрольная работа	Кейс-задача	Итого
Лекции	20			20
Практические занятия			20	20
Самостоятельная работа		40		40
Итоговая аттестация	20			20
Итого	40	40	20	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей 4.3.

Таблица 4.3 - Перевод полученных баллов в оценку

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литера-

		туру и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Пример тестовых заданий

Тест №1

1. Маркетинговая концепция предполагает, что планирование коммерческой деятельности начинается:

- а) с разработки новых товаров и услуг;
- б) с анализа спроса на товары (услуги);
- в) с планирования мероприятий по организации производства;
- г) все ответы верны.

2. Стратегия, построенная на предположении, что потребители будут покупать товары (услуги) только наивысшего качества, соответствует маркетинговой концепции:

- а) совершенствование производства
- б) современного маркетинга
- в) совершенствования товара
- г) все ответы верны
- д) правильного ответа нет

3. Согласно маркетинговой компетенции, для эффективного функционирования в условиях рыночной экономики предприятие должно стремиться к получению максимальной прибыли от своей деятельности за счет:

- а) поддержания максимальных, допускаемых конъюнктурой рынка, цен на товары (услуги)
- б) максимального снижения издержек производства
- в) наилучшего удовлетворения спроса клиентуры на товары наиболее выгодным для предприятия образом
- г) все ответы верны
- д) правильного ответа нет

4. Потребность – это:

- а) количество денег, которое потребитель может использовать для удовлетворения своих нужд
- б) нужда, воплощенная в какую-то конкретную форму
- в) товар, который способен удовлетворить нужду потребителя
- г) все ответы верны
- д) правильного ответа нет

5. Под целями предприятия понимается:

- а) генеральное стратегическое направление деятельности предприятия
- б) конкретизация потребностей общества применительно к данному предприятию
- в) социальные и экономические обязанности перед обществом

6. Маркетинговая стратегия это:

- а) бизнес-план предприятия
- б) совокупность решений организации относительно выбора целевого рынка, с которым должны увязываться все аспекты маркетингового плана
- в) оптимальное управление закупками
- г) высокоэффективное управление производственным процессом

7. SWOT-анализ - это краткий документ, в котором рассматриваются:

- а) ассортимент выпускаемой продукции;
- б) степень восприимчивости к внешним факторам;
- в) основные результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- г) слабые и сильные стороны деятельности предприятия.

Тест №2

1. Из нижеперечисленных выделите те факторы, которые негативным образом влияют на организацию труда при переходе к рынку:

- а) повышение заработной платы;
- б) государственное регулирование цен;
- в) закрытие нерентабельных предприятий;
- г) структуризация экономики.

2. Целью организации труда является:

- а) эффективность производства;
- б) увеличение объемов продукции;
- в) рациональное использование трудовых затрат;
- г) увеличение проектных мощностей.

3. Единичное (техническое) разделение труда – это разделение общественного труда на крупные виды (промышленность, сельское хозяйство, управление, наука, армия и т.д.):

- а) да;
- б) нет.

4. Рабочая сила – это:

- а) трудоспособная часть населения;
- б) экономически активная часть населения;
- в) способность человека производить материальные и духовные блага;
- г) умение и навыки работника, полученные путем самоинвестирования.

5. Трудовые ресурсы – это:

- а) способность человека производить материальные и духовные блага;
- б) экономически активное население, включающее занятых и безработных;
- в) трудоспособная часть населения, включающая реальных и потенциальных работников;
- г) умение и навыки работника, полученные путем самоинвестирования.

6. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...

- а) полномочиями
- б) предпочтениями
- в) привилегиями
- г) компетенциями

7. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ...

- а) деловой карьерой
- б) профессиональным ростом
- в) должностным ростом
- г) повышением

8. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ...

- а) профессионального обучения

- б) профессиональной адаптации
 в) профессиональной самореализации
 г) профессионального становления
9. Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...
 а) адаптацией
 б) аттестацией
 в) профориентацией
 г) отбором
10. На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...
 а) на стажировку
 б) в кадровый резерв
 в) на увольнение
11. Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ...
 а) индивидуальным методам обучения
 б) лекциям, семинарам, тренингам
 в) самообучению
12. Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение
 а) групповым методам обучения
 б) индивидуальным методам обучения
 в) самообучению

Краткие методические указания

Тестовые задания состоят из вопроса и нескольких вариантов ответа. Отвечая на вопросы теста студенту необходимо определить один или несколько правильных вариантов ответа, ответить на вопросы по сопоставлению, при этом руководствуясь знаниями, полученными на лекционных занятиях и в ходе самостоятельно работы. Решение представляет собой указание номера вопроса и букву, которой обозначен правильный, по мнению студента, вариант ответа.

Шкала оценки для ОФО

Оценка	Баллы	Описание
5	9–11	Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100%
4	6–8	Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30%
3	3–5	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50%
2	1–2	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50%

Шкала оценки для ЗФО

Оценка	Баллы	Описание
5	19–20	Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100%
4	16–18	Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30%
3	13–15	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50%
2	9–12	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50%

5.2 Пример задания для дискуссии

1. Понятие современных персонал-технология
2. Сферы применения современных персонал-технологий
3. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом.
4. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
5. Возможные ошибки при внедрении современных персонал – технологий.

6. Система адаптации и современные персонал технологии.
7. Качественные аспекты определения потребности в персонале.
8. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
9. Количественные аспекты определения потребности в персонале.
10. Деловая оценка персонала: современные персонал технологии и условия их эффективности.
11. Эффективность труда персонала и его оценка
12. Подбор и отбор персонала как кадровые технологии.
13. Headhunting (хедхантинг), Executivesearch. On-line рекрутмент. Скрининг.
14. Аутсорсинг, Аутстаффинг, Лизинг персонала.
15. Интервью по компетенциям. Стресс-интервью.
16. Адаптация как кадровая технология.
17. Психологическое сопровождение процессов адаптации.
18. Адаптация молодых специалистов.
19. Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу),
20. Buddying (приятельство),
21. Induction, welcome – тренинги для новичков.
22. Наставничество. Shadowing (быть тенью).
23. Деловая оценка персонала как кадровая технология.
24. Экспертный опрос.
25. Оценка «360 градусов».
26. Ассесмент-центр.
27. Обучение персонала как кадровая технология.
28. Виды обучения персонала и их эффективность.
29. Методы обучения персонала.
30. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии.
31. Карьерный менеджмент
32. Карьерный самоменеджмент

Краткие методические указания

В дискуссии принимают участие все, студент должен руководствоваться знаниями, полученными на лекционных занятиях и в ходе самостоятельно работы. Студент должен активно использовать все информационно-коммуникационные и информационно-правовые технологии поиска и обработки профессиональной информации при подготовке к дискуссии.

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	5	Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме и аргументировал его. Приведены данные научной литературы, статистические сведения. Студент владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме, методами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.
4	4	Сообщение/доклад характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.
3	3	Студент понимает базовые основы и теоретические обоснования темы. Проведён достаточно самостоятельный анализ основных смысловых составляющих проблемы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущена одна незначительная ошибка в смысле или содержании проблемы.
2	1-2	Студент продемонстрировал фрагментарные знания. Сообщение/доклад представляет собой пересказ исходного текста без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта теоретическая составляющая темы. Допущено несколько ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы.
1	0	Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков анализа и обобщения информации, аргументации, ведения дискуссии и диалога. Проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось.

5.3 Пример разноуровневых задач

«АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ»

При подготовке плана по персоналу в одном из филиалов торгово-промышленной компании была получена следующая информация по текучести кадров за последние три года. К этому периоду были полностью преодолены кризисные явления и компания начала развиваться относительно стабильно. Полученная информация содержится в таблице ниже Таблица динамики кадров в филиале компании в 2016–2018 годах

Группа персонала	Среднесписочный состав по годам			Количество уволившихся			Количество остающихся к концу года после приема на работу		
	2020 г	2019 г	2018 г	2020 г	2019 г	2018 г	2020 г	2019 г	2018 г
1. Ключевой персонал	100	90	90	10	20	30	95	85	80
2. Основной персонал	500	550	600	100	110	120	470	485	590
3. Неосновной персонал	600	700	750	120	140	150	580	670	710
4. Молодые рабочие специалисты	200	100	85	150	90	82	85	34	20
Итого	1400	1440	1525	380	360	382	1230	1274	1400

Задание

1. Почему, по Вашему мнению, в филиале был выбран трехлетний срок для анализа информации?
2. Проанализируйте содержащуюся в таблице информацию о кадровых изменениях и рассчитайте коэффициенты текучести для каждой из групп и в целом по филиалу по годам, а также за последние три года.
3. Позволяют ли полученные коэффициенты судить о благополучии или неблагополучии в области текучести кадров в целом в филиале и в каждой из групп? В чем слабость коэффициента текучести?
4. Определите, в какой из групп имеет место неблагополучная ситуация с текучестью кадров. Чем это может быть вызвано в современных российских условиях?
5. Рассчитайте коэффициент выживаемости для каждой из групп и в целом по филиалу по годам, а также за последние три года. Зачем нужен этот коэффициент?
6. Рассчитайте коэффициент стабильности для каждой из групп. Какую полезную информацию он дает? В чем его ограниченность и как можно ее устранить?

Кейс-задача «ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ ОТДЕЛА ПРОДАЖ»

Руководитель отдела продаж корпоративного университета компании, занимающегося реализацией компьютерных программ дистанционного обучения, только что получил прогноз объема продаж на следующий год, согласно которому реализация должна увеличиться на 20% (в постоянных ценах) и составить 48 млн руб. Увеличение реализации ожидается за счет десятипроцентного расширения существующего направления — продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам организаций, а также за счет реализации программ, созданных для свободного рынка. В отделе продаж корпоративного университета работают 10 коммерческих агентов, 5 ассистентов и один секретарь. Каждый агент осуществляет продажи в закрепленных за ним регионах, ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает на телефонные звонки, ведет общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее образование, однако не являются специалистами в области дистанционного обучения. За текущий год объем реализации компьютерных программ дистанционного обучения вырос на 40 %, а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на 4 агента и 2 ассистента. Задание

1. Определите потребности отдела продаж в человеческих ресурсах на следующий год на основе различных методов планирования потребности в персонале.

2. Какие методы планирования потребности в персонале могут быть использованы? Какие из них определяют потребность в персонале более точно? Попробуйте применить все основные методы планирования потребности в персонале.

3. Какие из методов определения потребности в персонале применяются в известной вам организации?

Краткие методические указания

Задача предполагает вычисление потребности в персонале. Максимально за задачу можно получить 7 баллов. Время, отводимое на выполнение кейс-задачи, составляет 15 минут.

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	7	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	5-6	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3-4	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

5.4 Пример кейс-задания

Ситуация 1

Компания «Фьюжн» работает уже более 5 лет. За эти годы она открыла несколько филиалов в Хабаровском крае и продолжает стремительно развиваться. Штат постоянно растёт за счёт открытия новых филиалов и появления новых вакансий. В компании работают три менеджера по персоналу, в последнее время они не успевают справиться со всей работой, даже остаются допоздна. Их работоспособность падает, появляется излишняя нервозность, а вакансии долгое время не могут закрыть.

В связи с этим директор по персоналу принял решение об открытии вакансии менеджера по персоналу, так как у нынешних сотрудников и так много работы, а новый сотрудник не будет лишним.

Была размещена вакансия, но после месяца безрезультатных поисков, сотрудники решили найти новые варианты решения данной проблемы. На данный момент в компании проходит практику студент одного из местных вузов и один из менеджеров предложил прибегнуть к прелиминарингу, то есть предложить студенту после прохождения стажировки остаться работать в компании на постоянной основе. Директор Анна одобрила эту идею, но есть вероятность, что студент окажется от данного предложения, а за период неоплачиваемой стажировки вовсе потеряет интерес.

Как заинтересовать студента? Насколько велика вероятность, что студент проработает в компании длительное время?

Ситуация 2

Сеть гипермаркетов 5+ работает уже более 15-ти лет. За 15 лет успела зарекомендовать себя среди жителей Дальнего Востока. Компания переживала различные этапы жизни, но на данный момент основной проблемой является нехватка персонала.

Во многих магазинах люди работают более трёх лет, но новые сотрудники не задерживаются больше чем на полгода. Перед менеджерами по персоналу поставлены задачи:

- 1) Выяснить, с чем связана такая текучесть.
- 2) Предложить новые способы привлечения кандидатов.

Менеджер 1. Ирина предложила для начала посетить все магазины для проведения опроса сотрудников. Она считает, что это поможет лучше понять причины данной проблемы. Для привлечения кандидатов менеджер предложила освоить новые сайты для поиска кандидатов, такие например как HH.ru и Super Job.

Менеджер 2. Виктория предложила самой, под видом нового сотрудника провести несколько дней на торговой точке, таким образом можно узнать о текущих проблемах. Для привлечения кандидатов менеджер предложила воспользоваться хедхантингом.

Менеджер 3. Диана предложила прибегнуть к бенчмаркингу. Поиска новых методов работы с клиентами, сотрудниками и фирмой. А для поиска кандидатов подключить газетные объявления и рекламные листовки.

Какие из способов кажутся Вам наиболее действенными? Какие методы можно использовать ещё?

Ситуация 3

Кейс внедрение нового инструмента УП

Компания ИМ занимается торговлей мебели. Компания достигла определенных высот и темпы развития начали падать. На очередном собрании топ-менеджмента, прозвучала идея внедрить технологию кайдзен, главной идеей которого было улучшение компании с помощью сотрудников всех уровней. Идея была принята, встал вопрос о её реализации.

Вопросы: Каким способом реализовать кайдзен в компании? Что для этого нужно? Какие вложения? Какие нужно применять инструменты управления, чтобы технология работала?

Краткие методические указания

Кейс-задание предполагает решение кадровых проблем компании с использованием современного персонал технологий. Максимально за кейс-задачу можно получить 7 баллов. Время, отводимое на выполнение кейс-задачи, составляет 15 минут.

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	7	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	5-6	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3-4	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

5.5 Пример творческого задания

«Внедрение современной персонал технологии в систему адаптации персонала компании»

Краткие методические указания

Необходимо сформировать политику адаптации на примере известной компании. Необходимо оценить систему адаптации персонала, принятую в компании и дать рекомендации по улучшению политики адаптации персонала с использованием современной персонал технологии.

Максимально за выполнение индивидуального задания можно получить 20 баллов.

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	18-20	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	15-17	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	7-14	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-6	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

5.6 Задания для работ для студентов ЗФО

1. Сферы применения современных персонал-технологий
2. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом.
3. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
4. Возможные ошибки при внедрении современных персонал – технологий.
5. Система адаптации и современные персонал технологии.
6. Качественные и количественные аспекты определения потребности в персонале.
7. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
8. Деловая оценка персонала: современные персонал технологии и условия их эффективности.
9. Эффективность труда персонала и его оценка
10. Подбор и отбор персонала как кадровые технологии.

Краткие методические указания

Общие требования к структуре, представлению и правилам оформления текстовой части работы установлены СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчётов по практикам, лабораторным работам».

Критерии оценки

№	Баллы	Описание
5	«зачтено»	Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изложения. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС.
4	«зачтено»	Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изложения. Однако в работе допущены одна-две неточности. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС.
3	«зачтено»	Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания темы, отличается недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение приводить аргументы и примеры; недостаточные логичность и последовательность изложения. В работе допущены несколько ошибок. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС.
2	«не зачтено»	Студент продемонстрировал: незнание содержания темы и основных вопросов теории; неглубокое раскрытие темы; несформированность навыков аргументации, анализа явлений и процессов; отсутствие логичности и последовательности в изложении. Допущены серьёзные ошибки в работе. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС.
1	«не зачтено»	Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа, либо проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС.