

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Щекина Вера Витальевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.12.2019 08:16:06

Уникальный программный ключ:

a2232a55157e57655f18905b1190892af53989420420336b1573a454e57789



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Благовещенский государственный педагогический университет»

ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
Рабочая программа дисциплины

УТВЕРЖДАЮ

Декан

индустриально-педагогического
факультета ФГБОУ ВО «БГПУ»

Л.М. Калнинш

«22» мая 2019 г

Рабочая программа дисциплины

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки

44.04.04 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ (ПО ОТРАСЛЯМ)

Профиль

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Уровень высшего образования

МАГИСТРАТУРА

**Принята на заседании кафедры
Экономики, управления и технологии
(протокол № 7 от «15 мая» 2019 г.)**

Благовещенск 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
2 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ	5
3 СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ (РАЗДЕЛОВ)	7
4 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	9
5 ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	15
6 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА.....	19
7 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ	32
В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ	32
8 ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	33
9 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ	33
10 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА	34
11 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ	34

1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Цель дисциплины: формирование у магистрантов системного представления о управлении человеческими ресурсами, включающее понимание целей, ценностей, принципов и механизмов управления персоналом современной организации, приобретение умений и навыков разработки и реализации стратегий, политик и практик УЧР, обеспечивающих достижение целей организации.

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам вариативной части блока дисциплин (Б1.В.10) для студентов очной (в 3 семестре) и заочной форм (во 2 семестре) обучения основной образовательной программы подготовки магистров по направлению 44.04.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)», профиль Экономика и управление в системе профессионального образования».

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: УК-3, ОПК-7, ПК-7

УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, индикаторами достижения которой является:

- УК-3.1. Определяет стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.
- УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.
- УК-3.3. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды.
- УК-3.4. Осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия с заданной категорией людей (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу).

ОПК-7 – способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений, индикаторами достижения которой является:

- ОПК-7.3. Владеть техниками и приемами взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ; приемами предупреждения и продуктивного разрешения межличностных конфликтов.

ПК-7 – способен осуществлять организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, **индикаторами** достижения которой является:

- ПК-7.1. Знает методологические основы, теорию и практику, перспективные направления развития профессионального образования и (или) ДПО, и (или) профессионального обучения; нормативные требования к ФГОС СПО, образовательным программам, рабочим программам, требованиям к средствам обучения и методике их разработки.
- ПК-7.2. Умеет разрабатывать новые методические приемы, вырабатывать решения методических задач в области проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП; разрабатывать примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей); осуществлять организационное, методическое и консультационное, экспертное сопровождение разработки научно-методического и учебно-методического обеспечения реализации программ СПО и (или) ДПП и (или) программ профессионального обучения; принимать участие в проектировании примерных образовательных программ.
- ПК-7.3. Владеет методикой разработки рабочих программ дисциплин, (модулей), учебного, научно-методического и учебно-методического обеспечения программ профессионального обучения и (или) СПО, и (или) ДПП; приемами профессиональной поддержки разработчиков методических и оценочных материалов.

Перечень планируемых результатов обучения. В результате изучения дисциплины студент должен

знать:

- современные теории и подходы работы с персоналом организации, методы повышения его эффективности;
- методы построения антикризисных HR-программ и инновационные подходы к управлению мотивацией персонала;
- методы работы в команде и командные стратегии для достижения поставленной цели;
- способы взаимодействия участников образовательных отношений и приёмы предупреждения и продуктивного разрешения межличностных конфликтов;
- методы организационно-педагогического сопровождения методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения;
- методологические основы, теорию и практику, перспективные направления развития профессионального образования и (или) ДПО, и (или) профессионального обучения; нормативные требования к ФГОС СПО, образовательным программам, рабочим программам, требования к средствам обучения и методике их разработки;

уметь:

- разрабатывать современные методы повышения эффективности персонала
- разрабатывать антикризисные HR-программ и инновационные подходы к управлению мотивацией персонала;
- взаимодействовать с участниками образовательных отношений и применять приёмы предупреждения и продуктивного разрешения межличностных конфликтов;
- осуществлять организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения;
- разрабатывать новые методические приемы, вырабатывать решения методических задач в области проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП; разрабатывать примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей); осуществлять организационное, методическое и консультационное, экспертное сопровождение разработки научно-методического и учебно-методического обеспечения реализации программ СПО и (или) ДПП и (или) программ профессионального обучения; принимать участие в проектировании примерных образовательных программ.

владеть:

- современными подходами работы с персоналом организации, методами повышения его эффективности;
- методами построения антикризисных HR-программ и инновационных подходов к управлению мотивацией персонала;
- стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде;
- способами взаимодействия с другими членами команды, осуществлять презентацию результатов работы команды;
- техниками и приемами взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ; приемами предупреждения и продуктивного разрешения межличностных конфликтов.
- методикой разработки рабочих программ дисциплин, (модулей), учебного, научно-методического и учебно-методического обеспечения программ профессионального обучения и (или) СПО, и (или) ДПП; приемами профессиональной поддержки разработчиков методических и оценочных материалов.

Общая трудоемкость дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составляет 4зачётные единицы (144 часа).

Программа предусматривает изучение материала на лекциях и практических занятиях. Предусмотрена самостоятельная работа магистрантов по темам и разделам. Проверка

знаний осуществляется фронтально, индивидуально и посредством электронного обучения в системе «Moodle bgru».

Объем дисциплины и виды учебной деятельности (очно)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Общая трудоемкость	144	144
Аудиторные занятия	28	28
Лекции	6	6
Практические занятия	22	22
Самостоятельная работа	80	80
Вид итогового контроля	36	экзамен

Объем дисциплины и виды учебной деятельности (заочно)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 2
Общая трудоемкость	144	144
Аудиторные занятия	18	18
Лекции	4	4
Практические занятия	14	14
Самостоятельная работа	117	117
Вид итогового контроля	9	экзамен

Учебно-тематический план (очно)

Наименование разделов (тем)	Всего часов	Аудиторные занятия		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические	
1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами	8	2	-	6
2. Теории управления человеческими ресурсами. Формирование научных подходов к управлению персоналом	8	2	-	6
3. Управление человеческими ресурсами как практика управления персоналом организации	8	2	-	6
4. Сравнительный анализ концепций УЧР, их применение и ограничения в условиях современной организации	10	-	2	8
5. Содержание менеджерской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами	8	-	2	6
6. Процессы и технологии управления человеческими ресурсами	10	-	2	8
7. Роли, структуры и эффективность службы управления персоналом.	10	-	2	8
8. Разработка программы повышения эффективности персонала	12	-	4	8

9.Разработка антикризисной HR-программы	12		4	8
10.Инновационные подходы к управлению мотивацией персонала	12		4	8
11.Построение модели службы управления персоналом.	10		2	8
Экзамен	36			
ИТОГО	144	6	22	80

Интерактивное обучение по дисциплине (очно)

Наименование разделов (тем)	Вид занятия	Форма интерактивного занятия	Кол-во часов
Тема 8. Разработка программы повышения эффективности персонала	ПР	Деловая игра	2
Тема 9. Разработка антикризисной HR-программы	ПР	Групповая работа по разработке макета антикризисной программы	2
Тема 10. Инновационные подходы к управлению мотивацией персонал	ПР	Групповая работа по разработке рекомендаций	2
ИТОГО			6

Учебно-тематический план (заочно)

Наименование разделов (тем)	Всего часов	Аудиторные занятия		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические	
1.Теоретические основы управления человеческими ресурсами	14	2	-	12
2.Теории управления человеческими ресурсами. Формирование научных подходов к управлению персоналом	14	2	-	12
3.Управление человеческими ресурсами как практика управления персоналом организации	12	-	-	12
4.Сравнительный анализ концепций УЧР, их применение и ограничения в условиях современной организации	11	-	-	11
5.Содержание менеджерской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами	12	-	2	10
6.Процессы и технологии управления человеческими ресурсами	12		2	10
7.Роли, структуры и эффективность службы управления персоналом.	10	-	2	10

8.Разработка программы повышения эффективности персонала	12	-	2	10
9.Разработка антикризисной HR-программы	12		2	10
10.Инновационные подходы к управлению мотивацией персонала	12		2	10
11.Построение модели службы управления персоналом.	12		2	10
Экзамен	9			
ИТОГО	144	4	14	117

Интерактивное обучение по дисциплине (заочно)

Наименование разделов (тем)	Вид занятия	Форма интерактивного занятия	Кол-во часов
Тема 8. Разработка программы повышения эффективности персонала	ПР	Деловая игра	2
Тема 9. Разработка антикризисной HR-программы	ПР	Групповая работа по разработке макета антикризисной программы	2
Тема 10. Инновационные подходы к управлению мотивацией персонал	ПР	Групповая работа по разработке рекомендаций для преподавателей и мастеров производственного обучения	2
ИТОГО			6

3 СОДЕРЖАНИЕ (РАЗДЕЛОВ) ТЕМ

Тема 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами (2ч)

Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами. Основные отличительные особенности понятий «персонал» и «человеческие ресурсы». Основные функции и подсистемы управления человеческими ресурсами в организации. Система управления ЧР. Модели управления ЧР. Стратегическое управление ЧР. Инновационные стратегии управления ЧР. Практика стратегического управления ЧР. Особенности УЧР на малых предприятиях.

Тема 2. Теории управления человеческими ресурсами. Формирование научных подходов к управлению персоналом (2ч)

Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.). Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко). Школы управления человеческими ресурсами: школа научного управления, административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др

Тема 3. Управление человеческими ресурсами как практика управления персоналом организации (2ч)

Области практики УЧР в организациях: стратегические аспекты УЧР; операционная деятельность (бизнес-процессы и технологии); управление талантами; корпоративная и организационная культура. Социальная ответственность бизнеса. Распределение ролей и ответственность в сфере УЧР между менеджерами и службой управления персоналом. УЧР в условиях кризиса. Глобальные и российские тенденции и перспективы развития УЧР. Понятие стратегического УЧР. Основные подходы к формированию стратегий и политик УЧР: формирование высокой эффективности и вовлечённости персонала, развитие ключевых компетенций.

Тема 4. Сравнительный анализ концепций УЧР, их применение и ограничения в условиях современной организации (2ч)

Классические теории управления и современные концепции управления человеческими ресурсами. Особенности некоторых индикаторов в разных школах управления: активы, отношение к социальной инфраструктуре, расходы на обучение, стиль руководства, мотивация к труду, регламентация деятельности работников, структура службы управления персоналом, отношение к профсоюзам.

Тема 5. Содержание менеджерской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами (2ч)

Функции менеджера в сфере управления человеческими ресурсами. Задачи и направления деятельности менеджеров. Принципы и методы управления персоналом в современной организации. Разработка стратегии и политики УЧР в организации. Приоритетные задачи и направления развития в области HR. Решение кейса «Разработка стратегии и политики управления человеческими ресурсами»

Тема 6. Процессы и технологии управления человеческими ресурсами (2ч)

Базовая операционная модель УЧР: формирование персонала, управление эффективностью, управление компенсациями и вознаграждениями, обучение и развитие сотрудников, специальные программы и проекты. Система, процессы и технологии подбора и интеграции новых сотрудников. Система оценки персонала: модель результативности, модель компетенций, модель потенциала роста и развития. Ключевые показатели эффективности (KPI), процесс организации оценки, связь результатов оценки с вознаграждением и развитием работника. Система и процессы обучения, развития и управления преемственностью.

Тема 7. Роли, структуры и эффективность службы управления персоналом (2ч)

Проблемное поле и зоны развития управлением персоналом. Модели организации управления персоналом: (функциональная и продуктивная), интегрированная функция (HR-дженералист), сервисная модель. HR-бизнеспартнёрство. Оценка практики УЧР: методики кадрового аудита, оценки кадровых рисков, оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Ключевые показатели эффективности (KPI) управления человеческими ресурсами. Роли и компенсации HR-специалистов (Д. Ульрих и У. Брокбанк)

Тема 8. Разработка программы повышения эффективности персонала (4 ч)

Способы и методы повышения производительности персонала. Внедрение системы ключевых показателей (KPI). Автоматизация производственных процессов и внедрение информационных систем. Разработка мотивационной системы. Современные методы управления и повышения эффективности персонала. Методики оценивания:

аттестация, тесты, целевое управление, управление эффективностью, метод 360., ассесмент-центр. Программный подход к повышению эффективности персонала.

Тема 9. Разработка антикризисной HR-программы (4 ч)

Понятие антикризисного управления предприятием. Модель управления кризисом - ППРР (Предотвращение/предупреждение, подготовка, реакция, рост). Направления антикризисной HR-стратегии: анализ трудового потенциала; детальный анализ потребности в персонале (на основе текущих показателей работы компании в целом) и планирование численности; контроль эффективности деятельности; оптимизация бизнес-процессов; управление движением персонала; реализация профессиональных и творческих способностей работников; объективная оценка результатов деятельности; пересмотр системы оплаты труда и системы мотивации. Особенности работы HR-менеджеров в условиях кризисной ситуации .

Тема 10. Инновационные подходы к управлению мотивацией персонала (4ч)

Мотивация: теория и практика. Инновационные методики мотивирования: индивидуальные , морального и психологического стимулирования, организационные. Нестандартные методики стимулирования: шуточные, игровые, внезапные подарки, семейный отдых и т.п. Грейдинг – одна из современных методик повышения работоспособности персонала.

Тема 11. Построение модели службы управления персоналом (2 ч)

Компоненты системы управления персоналом. Место и роль службы управления человеческими ресурсами в данной системе. Построение модели службы управления персоналом. Особенности структуры служб управления персоналом в условиях централизованного и децентрализованного управления.

4 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Для более успешного усвоения лекционного материала магистрантам предлагаются краткие конспекты-кластеры с основными понятиями. Конспекты-кластеры составляются преподавателем по ходу лекции и являются опорным конспектом для всех форм и видов контроля, включая зачёт. Магистрант может заранее ознакомиться с кластерами темы на странице системы электронного обучения БГПУ.

Практические занятия с обучающимися по данному профилю строятся с опорой на субъектный опыт.

Занятия строятся на принципах:

1. Системно-деятельностного и компетентностного подходов.
2. Постоянной педагогической рефлексии.
3. Освоения нового исследовательского опыта образовательной деятельности.
4. Апробации различных ролей квазипрофессиональной деятельности: докладчиков, оппонентов, рецензентов, экспертов, проектировщиков и др.

Дисциплина имеет практикоориентированную направленность. Обучающийся должен не только получить теоретические знания, но и овладеть несколькими методами работы в команде, приёмами взаимодействия, методами проектирования программ повышения эффективности персонала и антикризисных HR-программ.

На занятии по теме «Инновационные подходы к управлению персоналом» отрабатываются навыки осуществления организационно-педагогического сопровождения методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения . Изучение этих вопросов идёт с опорой на субъектный опыт слушателей. На занятие

слушатели приносят разработанные программы образовательных организаций. На этом же занятии приобретает навык экспертно-оценочной деятельности. По заданной модели экспертизы слушатели в микрогруппах осуществляют экспертную оценку представленных программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП; учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей).

На практических занятиях также используются технологии групповой работы: брейнстроминг, синектика, дебаты и др. Такие формы организации учебно-познавательной деятельности на учебных занятиях позволят адекватно понимать, анализировать, оценивать проблемы УЧР, видоизменять, перестраивать и преобразовывать профессиональную ситуацию поддержки личности работника в новых динамично меняющихся условиях развития современного социума.

Обсуждение темы «Разработка антикризисной HR-программы» целесообразно вести в микрогруппах. Для развития микрогруппы важную роль играет процесс принятия группового решения. При грамотной педагогической организации он включает четыре стадии.

1. Установление фактов. После постановки проблемы основная задача заключается в сборе данных по указанному вопросу. На этом этапе важно ограничиться сбором фактов и избежать их оценивания.

2. Оценка фактов. Участники имеют право говорить все, что они думают о собранных данных. Руководитель занятия регистрирует высказываемые мнения.

3. Поиск решений. Ведущими на данном этапе могут стать методы мозгового штурма и синектики.

4. Принятие решения. Варианты решения, полученные на третьей стадии групповой работы, сопоставляются с диагнозом, установленным на втором этапе. Одни из них отбрасываются, другие – объединяются, что и приводит к получению окончательного решения.

Синектика – своеобразная модель групповой творческой деятельности, предусматривающая семь основных шагов:

1. Первоначальная постановка проблемы.

2. Анализ проблемы и сообщение необходимой вводной информации компетентным лицом (педагог, подготовленный член группы, специально приглашенное лицо).

3. Выяснение возможностей решения проблемы. Члены группы предлагают всевозможные пути решения проблемы. Педагог и эксперт при этом подробно комментируют их предложения, поясняя, почему они не подходят, хотя случайное решение проблемы путем удачных догадок в принципе возможно уже на этой ступени.

4. Переформулирование проблемы. Каждый член группы работает самостоятельно, исходя из собственного понимания.

5. Совместный выбор одного из вариантов переформулированной проблемы (первоначальная формулировка временно откладывается).

6. Выдвижение образных аналогий. Педагог побуждает группу к поиску ярких, образных, метафорических аналогий для заложенных в проблемной ситуации явлений. Этот этап – ключевой для синектики. Используются личностные, символические и фантастические аналогии («Представь, что бы ты ощущал, если бы тебя уволили при реализации антикризисной программы»)

7. Подгонка намеченных группой подходов к решению проблемы или готовых решений к требованиям, заложенным в постановке проблемы.

Построение вариативных моделей служб управления персоналом по теме 11 «Построение модели службы управления персоналом» должно:

- максимально отвечать своеобразию и условиям в каждой конкретной организации;
- обеспечивать гибкое удовлетворение профессиональных и жизненных запросов и потребностей работников;

- учитывать возможности профессионального самоопределения работников, складывающиеся взаимоотношения в коллективе.

Занятие по теме «Разработка программы повышения эффективности службы управления персоналом» проводится в активной форме. Но для этого магистрантам предварительно необходимо проработать теоретические вопросы, представленные в практической части к семинарам. Для повышения продуктивности активных форм учебных занятий используется педагогическая техника «Аквариум». Техника «аквариума» – особый вариант организации коллективного взаимодействия, применяется при работе с материалом, содержание которого связано с противоречивыми подходами, конфликтами, разногласиями. Ход процедуры:

- педагог ставит проблему;
- педагог определяет подгруппы, которые обычно располагаются по кругу;
- педагог либо участники каждой из подгрупп выбирают человека, который будет представлять позиции подгруппы всему классу;
- подгруппам дается время, обычно небольшое, для обсуждения проблем и определения общей точки зрения;
- педагог просит представителей подгрупп собраться в центре, чтобы высказать и отстоять позицию своей подгруппы в соответствии с полученными от нее указаниями. Кроме представителей, никто не имеет права высказаться, однако участникам подгрупп разрешается передавать им указания записками;
- педагог может разрешить представителям, равно как и подгруппам, взять тайм-аут для консультаций;
- «аквариумное» обсуждение проблемы между представителями подгрупп заканчивается либо по истечении заранее установленного времени, либо после достижения решения;
- после такого обсуждения проводится его критический разбор всеми участниками.

В практике в качестве наиболее эффективного способа организации дискуссии используется разделение группы на подгруппы и последующая организация общения малых групп. В каждой из них между участниками распределяются основные роли-функции:

«ведущий» (организатор) - организует обсуждение проблемы, вовлекая в него всех членов группы;

«аналитик» – задает вопросы участникам по ходу обсуждения проблемы, подвергая сомнению высказываемые идеи, формулировки;

«протоколист» – фиксирует все, что относится к решению проблемы; после окончания первичного обсуждения именно он обычно выступает перед собравшимися, чтобы представить мнение, позицию своей группы;

«наблюдатель» – оценивает участие каждого члена группы на основе заданных критериев.

Порядок работы собравшихся: постановка проблемы; разбивка участников на группы, распределение ролей в малых группах, пояснения педагога о том, каково ожидаемое участие учащихся в дискуссии; обсуждение проблем в малых группах; представление результатов обсуждения перед всеми собравшимися; продолжение обсуждения и подведение итогов.

Предполагается, что на практических занятиях магистранты должны побывать в различных ролях: разработчика программ, проектировщика, эксперта, критика. Такой подход к построению учебных занятий позволит сформировать устойчивые профессиональные компетенции работников профессионального образования.

Все эти виды работ выполняются самостоятельно или в минигруппе по заданию преподавателя.

Самостоятельная работа студентов структурируется на основе методического обеспечения, подготовленного в табличной форме по всем темам занятий. Таблица представлена ниже. Проверка выполненной самостоятельной работы осуществляется на занятии, на

дополнительных консультациях и входе электронного контроля на страничке СЭО БГПУ. Задания, помеченные значком (**) отправляются в электронном виде на страницу СЭО, оцениваются преподавателем и заносятся в электронный журнал учёта всех видов деятельности студента по изучению данной дисциплины.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Формы/виды самостоятельной работы	Количество часов, в соответствии с учебно-тематиче- ским планом)
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	Составление аннотированного списка литературы по проблемам УЧР.	6
2	Теории управления человеческими ресурсами. Формирование научных подходов к управлению персоналом	Подготовка таблицы научных школ управления	6
3	Управление человеческими ресурсами как практика управления персоналом организации	Подготовка глоссария по УЧР	6
4	Сравнительный анализ концепций УЧР, их применение и ограничения в условиях современной организации	Подготовить сравнительную таблицу по выбранным критериям	8
5	Содержание менеджерской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами	Решение кейса «Разработка стратегии и политики управления человеческими ресурсами»	6
6.	Процессы и технологии управления человеческими ресурсами	Подготовить кластерную модель система оценки персонала	8
7.	Роли, структуры и эффективность службы управления персоналом.	Сравнить модели организации управления персоналом: (функциональная и продуктивная), интегрированная функция (HR-джереналист), сервисная модель. HR-бизнеспартнёрство.	8
8.	Разработка программы повышения эффективности персонала	Макет программы повышения эффективности УЧР	8
9.	Разработка антикризисной HR-программы	Макет антикризисной HR-программы	8
10.	Инновационные подходы к управлению мотивацией персонала	Разработка рекомендаций по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения.	8

11.	Построение модели службы управления персоналом	Подготовить принципиальную модель службы управления персоналом	8
Всего			80

5 ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема 4. Сравнительный анализ концепций УЧР, их применение и ограничения в условиях современной организации (2ч)

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Классические теории управления человеческими ресурсами.
2. Современные концепции управления человеческими ресурсами: сущность и составляющие элементы.
3. Сравнительная таблица концепций УЧР. Основание выбрать самостоятельно

Литература:

1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами: учеб. / М. Армстронг ; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. - 10-е изд. - М. ; СПб. [и др.] : Питер, 2010. - 846 с. (Количество экз – 5)
2. Музыченко, В. В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. вузов / В. В. Музыченко. - М. : Академия, 2003. - 524 с. (Количество экз – 14.)
3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учеб. для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экономич. ун-т. им. Г. В. Плеханова. – М. : Юрайт, 2014. – 513 с (Количество экз – 7).
4. Шелдрейк, Джон. Теория менеджмента от тейлоризма до японизации / Д. Шелдрейк. – СПб. ; Минск ; Харьков : Питер, 2001. – 352 с. (Количество экз – 2).
5. Современные концепции управления человеческими ресурсами: сущность и составляющие элементы. Электронный ресурс - <https://studfile.net/preview/434231/page:5/> (дата просмотра 10.04.2019).
6. Классические концепции управления человеческими ресурсами. Электронный ресурс (https://studbooks.net/7855/management/kontseptsii_upravleniya_chelovecheski_mi_resursami_klassicheskiy_sovremennuyu_podhody) (дата просмотра 10.04.2019).

Тема 5. Содержание менеджерской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами (2ч)

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Функции менеджера в сфере управления человеческими ресурсами. Задачи и направления деятельности менеджеров.
2. Принципы и методы управления персоналом в современной организации.
3. Разработка стратегии и политики УЧР в организации. Приоритетные задачи и направления развития в области HR.

Практическое задание: Решение кейса «Разработка стратегии и политики управления человеческими ресурсами»

Литература:

1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами: учеб. / М. Армстронг ; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. - 10-е изд. - М. ; СПб. [и др.] : Питер, 2010. - 846 с. (Количество экз – 5)
2. Музыченко, В. В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. вузов / В. В. Музыченко. - М. : Академия, 2003. - 524 с. (Количество экз – 14.)
3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учеб. для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экономич. ун-т. им. Г. В. Плеханова. – М. : Юрайт, 2014. – 513 с (Количество экз – 7).
7. Епишкин И.А. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами: Учебно-методическое пособие для практических занятий для студентов

направления 38.04.03 «Управление персоналом» (направленность (магистерская программа) «Стратегическое управление персоналом»). – М.: РУТ (МИИТ), 2017. – 40 с.. Электронный ресурс. <http://library.miit.ru/methodics/04022018/%D0%95%D0%BF%D0%B8%D1%88%D0%BA%D0%B8%D0%BD%20%D1%83%D1%87.-%D0%BC.%D0%BF.pdf> (дата просмотра 05.04.2019).

Тема 6. Процессы и технологии управления человеческими ресурсами (2ч)

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Базовая операционная модель УЧР: формирование персонала, управление эффективностью, управление компенсациями и вознаграждениями.
2. Обучение и развитие сотрудников, специальные программы и проекты развития и управления преемственностью.
3. Система, процессы и технологии подбора и интеграции новых сотрудников. Современные подходы к рекрутингу персонала.

Литература:

1. Музыченко, В. В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. вузов / В. В. Музыченко. - М. : Академия, 2003. - 524 с. (Количество экз – 14.)
2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учеб. для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экономич. ун-т. им. Г. В. Плеханова. – М. : Юрайт, 2014. – 513 с (Количество экз – 7).
3. Управление персоналом организации : практикум : учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент". – М. : ИНФРА-М, 2003. – 295 с. (Количество экз – 8)
4. Управление персоналом организации: учебник для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент". – М. : Инфра-М, 2003. – 636 с. (Количество экз – 14).
5. Шинкаренко, О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000 : 2000 / О. Н. Шинкаренко. - М. : Дело и Сервис, 2007. – 66 (Количество экз – 2)
6. Подбор it персонала: топ 15 новых трендов рекрутинга в 2019 году. Электронный ресурс - <https://vc.ru/hr/74858-podbor-it-personala-top-15-novyh-trendov-rekrutinga-v-2019-godu> (дата просмотра 05.04.2019)
7. Эффективный рекрутинг – инструмент стратегического роста компании. Электронный ресурс - <https://clobbi.com/ru/blog/recruitment-2/> (дата просмотра 05.04.2019)
8. Современные методы поиска персонала. – Электронный ресурс <https://cleverstaff.net/blog/metody-podbora-personala/> (дата просмотра 05.03.2019)

Тема 7. Роли, структуры и эффективность службы управления персоналом (2

ч)

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Проблемное поле и зоны развития управлением персоналом. Модели организации управления персоналом: (функциональная и продуктивная), интегрированная функция (HR-дженералист), сервисная модель. HR-бизнеспартнёрство.
2. Оценка практики УЧР: методики кадрового аудита, оценки кадровых рисков, оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.
3. Ключевые показатели эффективности (KPI) управления человеческими ресурсами. Роли и компенсации HR-специалистов (Д. Ульрих и У. Брокбанк)

Литература:

1. Бизюков, П.В. Служба управления персоналом: функции, типология, модели. Электронный ресурс: http://ecsocman.hse.ru/data/992/634/1219/Bizukov_7.pdf (дата просмотра - 14.04.2009)
2. Кадровые риски при внедрении компетентностного подхода в управление персоналом организаций: классификация, идентификация, минимизация. Электронный ресурс
kadrovye_riski_vnedrenii_kompetentnostnogo_podhoda_upravlenie_personalom_organizatsiy_klassifikatsiya Дата просмотра – 13.03. 2019)
3. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента: [учебник] / И. К. Макарова; Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА. – М. : Дело, 2007. – 231 с. (Количество экз – 2)
4. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий: учебно-практич. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. - М. : Дашков и К°, 2009. - 342, (Количество экз – 2).
5. Управление персоналом организации : практикум : учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент". – М. : ИНФРА-М, 2003. – 295 с. (Количество экз – 8)

Тема 8. Разработка программы повышения эффективности персонала (4 ч)

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Способы и методы повышения производительности персонала. Внедрение системы ключевых показателей (KPI).
2. Автоматизация производственных процессов и внедрение информационных систем в управление персоналом.
3. Современные методы управления и повышения эффективности персонала. Методики оценивания: аттестация ,тесты, целевое управление, управление эффективностью, метод 360., ассесмент-центр.
4. Программный подход к повышению эффективности персонала. Подготовить макет программы повышения эффективности персонала организации (на выбо обучающихся)

Литература:

1. Ипполитова, М.В. Модели управления персоналом: особенности, достоинства, недостатки // Вопросы науки и образования, - №3.- 2018. – С. 35-39. <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-upravleniya-personalom-osobennosti-dostoinstva-nedostatki> (дата просмотра - 14.04.2009)
2. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий: учебно-практич. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. - М. : Дашков и К°, 2009. - 342, (Количество экз – 2).
3. Музыченко, В. В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. вузов / В. В. Музыченко. - М. : Академия, 2003. - 524 с. (Количество экз – 14.)
4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учеб. для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экономич. ун-т. им. Г. В. Плеханова. – М. : Юрайт, 2014. – 513 с (Количество экз – 7).
5. Шинкаренко, О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000 : 2000 / О. Н. Шинкаренко. - М. : Дело и Сервис, 2007. – 66 (Количество экз – 2)

Тема 9. Разработка антикризисной HR-программы (4 ч)

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Понятие антикризисного управления предприятием. Модель управления кризисом - ПППР (Предотвращение/предупреждение, подготовка, реакция, рост).
2. Направления антикризисной HR-стратегии: анализ трудового потенциала; детальный анализ потребности в персонале (на основе текущих показателей работы компании в целом) и планирование численности; контроль эффективности деятельности; оптимизация бизнес-процессов; управление движением персонала; реализация профессиональных и творческих способностей работников; объективная оценка результатов деятельности; пересмотр системы оплаты труда и системы мотивации.
3. Особенности работы HR-менеджеров в условиях кризисной ситуации .
Практическое задание: Разработка макета антикризисной HR-программы командным методом (компетенция УК-3)

Литература:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т управления. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 303, (Количество экз – 13).
2. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом : учеб. пособие / В. В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2010. – 239. (Количество экз – 3).
3. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента : [учебник] / И. К. Макарова ; Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА. – М. : Дело, 2007. – 231 с. (Количество экз – 2)
4. Антикризисное управление: HR-аспекты. Электронный ресурс - <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1177> (дата просмотра – 20.04.2019)

Тема 10. Инновационные подходы к управлению мотивацией персонала (4ч)

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Мотивация: теория и практика.
2. Инновационные методики мотивирования: индивидуальные, морального и психологического стимулирования, организационные. Нестандартные методики стимулирования: шуточные, игровые, внезапные подарки, семейный отдых и т.п.
3. Грейдирование – одна из современных методик повышения работоспособности персонала.

Практическое задание: разработать рекомендации по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, используя современные методы мотивации персонала, учесть методологические основы разработки и проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП; умения разрабатывать примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей); осуществлять организационное, методическое и консультационное, экспертное сопровождение разработки научно-методического и учебно-методического обеспечения реализации программ СПО и (или) ДПП и (или) программ профессионального обучения.

Литература:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т управления. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 303, (Количество экз – 13).

2. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом : учеб. пособие / В. В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2010. – 239. (Количество экз – 3).
3. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента : [учебник] / И. К. Макарова ; Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА. – М. : Дело, 2007. – 231 с. (Количество экз – 2)
4. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий: учебно-практич. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малухев. - М. : Дашков и К°, 2009. - 342, (Количество экз – 2).
5. Музыченко, В. В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. вузов / В. В. Музыченко. - М. : Академия, 2003. - 524 с. (Количество экз – 14.)
6. Стеклова, О.Е. Современные методы мотивации персонала // Вестник Ульяновского государственного технического университета, 2012. - № 5. - С.58-62
7. Травин, В. В. Мотивационный менеджмент. Модуль 3 : [учебно-практич. пособие] / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова. - [3-е изд., перераб.]. – М. : Дело, 2007. – 127 с. (Количество экз – 1)

Тема 11. Построение модели службы управления персоналом (2 ч)

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Компоненты системы управления персоналом. Место и роль службы управления человеческими ресурсами в данной системе.
2. Построение модели службы управления персоналом. Особенности структуры служб управления персоналом в условиях централизованного и децентрализованного управления.

Литература:

- 1.Ипполитова, М.В. Модели управления персоналом: особенности, достоинства, недостатки // Вопросы науки и образования, - №3.- 2018. – С. 35-39. <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-upravleniya-personalom-osobennosti-dostoinstva-nedostatki> (дата просмотра - 14.04.2009)
- 2.Базовая модель управления персоналом. Электронный ресурс https://de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?dir=1&tutindex=3&index=83&layer=2 (дата просмотра - 10.04.2009)
- 3.Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента : [учебник] / И. К. Макарова ; Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА. – М. : Дело, 2007. – 231 с. (Количество экз – 2)
4. Шинкаренко, О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000 : 2000 / О. Н. Шинкаренко. - М. : Дело и Сервис, 2007. – 66 (Количество экз – 2)

6 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА

6.1 Оценочные средства, показатели и критерии оценивания компетенций

Индекс компетенции	Оценочное средство	Показатели оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций
УК-3	Творческое задание № 1	Низкий (неудовлетворительно)	Обучающийся не знает направления антикризисной HR-стратегии, испытывает большие затруднения в организации и руководстве работой

			<p>команды, выработке командной стратегии для достижения поставленной цели; не может определять стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; осуществлять безконфликтное и прородуктивное взаимодействие с другими членами команды. Во время командной работы допустил три и более грубых ошибки. Допускает недочёты, которые самостоятельно определить не может во время групповой рефлексии.</p>
		<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>Обучающийся посредственно знает направления антикризисной HR-стратегии, испытывает затруднения в организации и руководстве работой команды, выработке командной стратегии для достижения поставленной цели; затрудняется определять стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; осуществлять безконфликтное и прородуктивное взаимодействие с другими членами команды. Во время командной работы допустил две грубых ошибки. Допускает недочёты, которые самостоятельно определить не может во время групповой рефлексии.</p>
		<p>Базовый (хорошо)</p>	<p>Обучающийся хорошо знает направления антикризисной HR-стратегии, способен хорошо организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; определять стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде; планирует последовательность шагов для достижения заданного результата; осуществляет безконфликтное и прородуктивное взаимодействие с другими членами команды. Во время командной работы не допустил грубых ошибок.</p>

			Допускает не более двух недочётов ,который самостоятельно определяет групповой во время рефлексии.
		Высокий (отлично)	Обучающийся отлично знает направления антикризисной HR-стратегии, способен умело организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; определять стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде; планирует последовательность шагов для достижения заданного результата; осуществляет безконфликтное и прородуктивное взаимодействие с другими членами команды. Во время командной работы не допустил грубых ошибок. Допускает не более одного недочёта, который самостоятельно исправляет во время групповой рефлексии.
ОПК-7	Деловая игра	Низкий (неудовлетворительно)	Обучающийся плохо знает методы повышения эффективности персонала и требования к аттестации кадров. На низком уровне демонстрирует этапы подготовки, проведения и принятия решений по аттестации персонала, демонстрирует ролевые аспекты и межличностные взаимодействия участников деловой игры по аттестации персонала. Допускает при этом грубые ошибки и более четырёх неточностей, которые не может самостоятельно исправлять во время рефлексии или непосредственно игры. Во время игры показывает неуверенные навыки планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений.
		Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся посредственно знает методы повышения эффективности персонала и требования к аттестации кадров. На среднем уровне демонстрирует этапы подготовки, проведения и принятия решений по аттестации персонала, демонстрирует ролевые аспекты и межличностные взаимодействия участников деловой игры по аттестации

			персонала. Допускает при этом более трёх неточностей, которые не всегда самостоятельно исправляет во время рефлексии или непосредственно игры. Во время игры показывает посредственные навыки планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений.
		Базовый (хорошо)	Обучающийся хорошо знает методы повышения эффективности персонала и требования к аттестации кадров. Достаточно хорошо демонстрирует этапы подготовки, проведения и принятия решений по аттестации персонала, демонстрирует ролевые аспекты и межличностные взаимодействия участников деловой игры по аттестации персонала. Допускает при этом не более двух неточностей, которые самостоятельно исправляет во время рефлексии или непосредственно игры. Во время игры показывает хорошие навыки планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений.
		Высокий (отлично)	Обучающийся отлично знает методы повышения эффективности персонала и требования к аттестации кадров. Уверенно демонстрирует этапы подготовки, проведения и принятия решений по аттестации персонала, демонстрирует ролевые аспекты и межличностные взаимодействия участников деловой игры по аттестации персонала. Во время игры показывает отличные навыки планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений.
ПК-7	Творческое задание № 2	Низкий (неудовлетворительно)	Обучающийся плохо знает современные методы мотивации персонала и методологические основы разработки и проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП. Затрудняется формулировать предложения при разработке рекомендаций по организационно-педагогическому сопровождению

			методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, используя современные методы мотивации персонала, допускает при этом четыре и более ошибок.
		Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся посредственно знает современные методы мотивации персонала и методологические основы разработки и проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП. Формулирует лишь некоторые предложения при разработке рекомендаций по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, используя современные методы мотивации персонала, допускает при этом не более трёх ошибок.
		Базовый (хорошо)	Обучающийся хорошо знает современные методы мотивации персонала и методологические основы разработки и проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП. Формулирует грамотные предложения при разработке рекомендаций по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, используя современные методы мотивации персонала, но допускает при этом не более двух ошибок.
		Высокий (отлично)	Обучающийся отлично знает современные методы мотивации персонала и методологические основы разработки и проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП. Формулирует грамотные безошибочные предложения при разработке рекомендаций по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров

			производственного обучения, используя современные методы мотивации персонала.
ПК-7; ОПК-7	Тест №1	Низкий (неудовлетворительно)	Количество правильных ответов на вопросы теста менее 60 %
		Пороговый (удовлетворительно)	Количество правильных ответов на вопросы теста от 61-75 %
		Базовый (хорошо)	Количество правильных ответов на вопросы теста от 76-84 %
		Высокий (отлично)	Количество правильных ответов на вопросы теста от 85-100 %

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине

Промежуточная аттестация является проверкой всех знаний, навыков и умений студентов, приобретённых в процессе изучения дисциплины. Формой промежуточной аттестации по дисциплине является экзамен.

Для оценивания результатов освоения дисциплины применяется следующие критерии оценивания.

Критерии оценивания на экзамене

Оценка «отлично» - выставляется обучающемуся, если он выполнил все требования к практическим занятиям, отчитался перед преподавателем за выполненные самостоятельные задания, согласно таблицы в разделе 4. В устном ответе на экзамене продемонстрировал отличные знания современных методов управления человеческими ресурсами, направлений антикризисной HR-стратегии, отлично знает эффективные способы организации и руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели. Формулирует грамотные предложения по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, использовать современные методы мотивации персонала.

Оценка «хорошо» - выставляется обучающемуся, если он выполнил все требования к практическим занятиям, отчитался перед преподавателем за выполненные самостоятельные задания, согласно таблицы в разделе 4. В устном ответе на экзамене продемонстрировал хорошие знания современных методов управления человеческими ресурсами, направлений антикризисной HR-стратегии, хорошо знает эффективные способы организации и руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели. Может формулировать грамотные предложения по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, использовать современные методы мотивации персонала.

Оценка «удовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если он не выполнил все требования к практическим занятиям, не своевременно и в полном объёме отчитался перед преподавателем за выполненные самостоятельные задания, согласно таблицы в разделе 4. В устном ответе на экзамене продемонстрировал посредственные знания современных методов управления человеческими ресурсами, направлений антикризисной HR-стратегии, удовлетворительно знает эффективные способы организации и руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели. Может формулировать некоторые предложения по организационно-педагогическому

сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, используя современные методы мотивации персонала.

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если он не выполнил ни одно требование к практическим занятиям, не своевременно и не полно отчитался перед преподавателем за выполненные самостоятельные задания, согласно таблицы в разделе 4. В устном ответе на экзамене продемонстрировал незнание современных методов управления человеческими ресурсами, направлений антикризисной HR-стратегии, не знает эффективные способы организации и руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели. Не может формулировать некоторые предложения по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, используя современные методы мотивации персонала.

6.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины

Оценочное средство - Творческое задание

Творческое задание № 1 Разработка макета антикризисной HR-программы командным методом (УК-3)

Задания выполняются посредством технологий групповой работы брейнсторминг и синектика.

Процесс принятия командного решения при грамотной педагогической организации будет включать четыре стадии.

- 1) Установление фактов. После постановки проблемы основная задача заключается в сборе данных по указанному вопросу. На этом этапе важно ограничиться сбором фактов и избежать их оценивания.
- 2) Оценка фактов. Участники имеют право говорить все, что они думают о собранных данных. Руководитель занятия регистрирует высказываемые мнения.
- 3) Поиск решений. Ведущими на данном этапе могут стать методы мозгового штурма и синектики.
- 4) Принятие решения. Варианты решения, полученные на третьей стадии групповой работы, сопоставляются с диагнозом, установленным на втором этапе. Одни из них отбрасываются, другие - объединяются, что и приводит к получению окончательного решения.

Синектика - своеобразная модель групповой творческой деятельности, предусматривающая семь основных шагов:

- 1) Первоначальная постановка проблемы.
- 2) Анализ проблемы и сообщение необходимой вводной информации компетентным лицом (педагог, подготовленный член группы, специально приглашенное лицо).
- 3) Выяснение возможностей решения проблемы. Члены группы предлагают всевозможные пути решения проблемы. Педагог и эксперт при этом подробно комментируют их предложения, поясняя, почему они не подходят, хотя случайное решение проблемы путем удачных догадок в принципе возможно уже на этой ступени.
- 4) Переформулирование проблемы. Каждый член группы работает самостоятельно, исходя из собственного понимания.
- 5) Совместный выбор одного из вариантов переформулированной проблемы (первоначальная формулировка временно откладывается).
- 6) Выдвижение образных аналогий. Педагог побуждает группу к поиску ярких, образных, метафорических аналогий для заложенных в проблемной ситуации явлений. Этот этап - ключевой для синектики. Используются личностные, символические и фантастические аналогии («Представьте, что бы вы ощущали, если бы вас сократили с работы в результате реализации данной антикризисной программы»).

7) Подгонка намеченных группой подходов к решению проблемы или готовых решений к требованиям, заложенным в постановке проблемы.

Участникам данного задания необходимо более глубоко изучить:

1. Понятие антикризисного управления предприятием. Модель управления кризисом - ПППР (Предотвращение/предупреждение, подготовка, реакция, рост).
2. Направления антикризисной HR-стратегии: анализ трудового потенциала; детальный анализ потребности в персонале (на основе текущих показателей работы компании в целом) и планирование численности; контроль эффективности деятельности; оптимизация бизнес-процессов; управление движением персонала; реализация профессиональных и творческих способностей работников; объективная оценка результатов деятельности; пересмотр системы оплаты труда и системы мотивации.
3. Особенности работы HR-менеджеров в условиях кризисной ситуации .

Анализ выполнения творческого задания в команде завершается педагогической рефлексией, где анализируются следующие индикаторы:

- способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- определять стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде;
- планировать последовательность шагов для достижения заданного результата;
- осуществлять взаимодействие с другими членами команды, осуществлять презентацию результатов работы команды.

Оценочное средство – деловая игра «Аттестация персонала»

Основные цели игры:

- развитие управленческого потенциала участников;
- демонстрация этапов подготовки, проведения и принятия решений по аттестации персонала;
- демонстрация ролевого аспекта и межличностных взаимодействий участников аттестации персонала;
- интеграция и систематизация ранее освоенных знаний по аттестации персонала;
- осуществление педагогической рефлексии с участниками команды и руководителем службы управления персоналом по отработке навыков планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений (**компетенция ОПК-7**)

Участники игры:

- 1) организатор;
- 2) команда «Аттестационная комиссия».
- 3) руководитель службы управления персоналом

Процесс **аттестации** включает, как и полагается, следующие **этапы**.

1. Подготовительный этап: подготовка приказа о проведении аттестации, утверждение состава аттестационной комиссии, составление списка сотрудников, подлежащих аттестации; подготовка отзывов-характеристик (оценочных листов) и аттестационных листов на аттестуемых.

2. Этап оценки работника и его трудовой деятельности. Были созданы экспертные группы, в состав которых вошли: непосредственный руководитель аттестуемого, вышестоящий руководитель, один-два специалиста этого подразделения, работник (работники) службы управления персоналом. Экспертная группа по соответствующей методике осуществляет оценку уровня знаний, умений, навыков, качества и результатов труда работника.

3. Этап непосредственной аттестации заключается в: заседании аттестационной комиссии, на которое приглашаются аттестуемые и их непосредственные руководители; рассмотрении всех материалов, представленных на аттестацию; заслушивании аттестуемых и их

руководителей; обсуждении материалов аттестации, высказывании приглашенных, формировании заключений и рекомендаций по аттестации работников.

Аттестационная комиссия с учетом обсуждений в отсутствие аттестуемого открытым голосованием дает одну из следующих оценок:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы, выполнения рекомендаций аттестационной комиссии и повторной аттестации через год;
- не соответствует занимаемой должности.

Оценка деятельности сотрудника, прошедшего аттестацию, и рекомендации комиссии заносятся в оценочный лист.

4. Этап принятия решений. По результатам аттестации формулируется заключение с учетом:

- выводов и предложений, изложенных в отзыве руководителя аттестуемого;
- оценок деятельности аттестуемого, роста его квалификации;
- оценок деловых, личностных и иных качеств аттестуемого и их соответствия требованиям рабочего места;
- мнений каждого члена комиссии, высказанных при обсуждении деятельности аттестуемого;
- сравнений материалов предыдущей аттестации с данными на момент аттестации и характера изменений;
- мнения самого аттестуемого о своей работе, реализации своих возможностей.

5. Педагогическая рефлексия по сформированности у участников игры навыков планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений

Оценочное средство – Творческое задание

Творческое задание № 2 Разработка рекомендаций по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения используя современные методы мотивации персонала(ПК-7)

При разработке рекомендаций по организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, использовать современные методы мотивации персонала, учесть методологические основы разработки и проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП; умения разрабатывать примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей); осуществлять организационное, методическое и консультационное, экспертное сопровождение разработки научно-методического и учебно-методического обеспечения реализации программ СПО и (или) ДПП и (или) программ профессионального обучения.

Оценочное средство – Тест

Тест – это система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Проверочные тесты содержат задания на выбор одного или нескольких правильных ответов, а также задания на соответствие. При выполнении теста следуйте указаниям, сформулированным в начале каждого тестового задания.

1. Под процессом набора персонала понимается:

- а) прием сотрудников на работу

- б) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность**
- в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

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

- а) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства**
- б) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства
- в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

3. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

- а) лизинг рабочей силы
- б) численную адаптацию рабочей силы**
- в) функциональную адаптацию рабочей силы
- г) дистанционную адаптацию рабочей силы
- д) финансовую адаптацию рабочей силы

4. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а) оценка личных и деловых качеств
- б) оценка результатов труда**
- в) оценка труда
- г) комплексная оценка качества работы

5. Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (более одного правильного ответа):

- а) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
- б) обучение**
- в) горизонтальное перемещение**
- г) вознаграждение сотрудника
- д) понижение в должности
- е) аттестация сотрудника

6. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- а) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников
- б) появление новых импульсов для развития**
- в) низкие затраты на адаптацию персонала

7. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления

- а) внутриорганизационной карьеры:
- б) горизонтального типа
- в) центростремительного типа
- г) **вертикального типа**

8. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня, представляет использование:

- а) стандартных режимов работы
- б) гибких режимов рабочего времени**
- в) частичной занятости

9. Последовательное прохождение всех ступеней карьерной лестницы при работе в различных организациях отдельной отрасли:

- а) Невозможно
- б) возможно**

10. _____ инструктаж проходят все работники не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте (вставьте слово) :

Ответ: Повторный

11. Приток новых людей и идей в организацию уменьшает такой комплекс кадровых мероприятий, как:

- а) использование международных кадров
- б) компенсационная политика
- в) формирование, обучение, стимулирование внутри самой организации**

12. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на:

- а) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом
- б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений
- в) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб**

13. В основу _____ управления заложена концепция интрапренерства, получившая название от двух слов: «антрепренерство» — предпринимательство и «интре» — внутренний. Суть данной концепции заключается в развитии предпринимательской активности внутри организации, которую можно представить как сообщество предпринимателей, новаторов и творцов:

Ответ: предпринимательского

14. К преимуществам внутренних источников найма относят (более одного правильного ответа):

- а) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом**
- б) низкие затраты на адаптацию персонала**
- в) появление новых идей, использование новых технологий
- г) появление новых импульсов для развития

15. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости**

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

16. _____ инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий:

Ответ: целевой

17. Развитие персонала – это:

- а) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей
- б) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач**
- в) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах

18. Социальное партнерство – это отношения:

- а) власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ
- б) основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя
- в) конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов**
- г) основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения

19. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а) психологические тесты
- б) графические тесты**
- в) проверки профессиональных навыков
- г) проверки общих знаний

20. В процессе отбора кандидатов кадровые органы практикуют тесты на определение уровня развития _____

Ответ: интеллекта

21. Система управления персоналом включает в себя (более одного правильного ответа):

- а) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей**
- б) общее руководство организацией**
- в) службу технологического контроля (отдел ОТК)
- г) подразделения капитального строительства
- д) функциональные подразделения и их руководителей

22. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть:

- а) заключение контракта
- б) привлечение кандидатов
- в) отбор кандидатов**
- г) подбор кандидатов

д) найм работника

23. Перечислите качества и навыки, необходимые сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (более одного правильного ответа):

- а) **знание общих законов развития организации**
- б) профессионализм в области финансового управления организацией
- в) особенности технологических процессов производства
- г) специфика обеспечения информационной безопасности отрасли
- д) **компетентность в своей профессиональной области**

24. Особенности управления персоналом в России состоят в том, что: (выберите один или несколько ответов)

- а) **высоко ценится лояльность к руководству**
- б) миссия компании чётко осмыслена
- в) **политика в области набора и отбора персонала часто не формализована**
- г) **отсутствует формализованная процедура принятия кадровых решений на альтернативной основе**

**** Ключ к тесту. Правильные ответы выделены жирным шрифтом.*

Оценочное средство – экзамен

Вопросы к экзамену

Итоговая аттестация магистрантов по данной дисциплине предполагает экзамен, который может проводиться как традиционно, по вопросам, так и в альтернативных формах (итоговый тест, защита творческой работы, презентация изученных и апробированных методов работы).

1. Управление человеческими ресурсами в ходе исторических перемен. Функции и значение УЧР. Анализ разных научных школ УЧР.
2. Школы управления человеческими ресурсами: школа научного управления, административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др
3. Инновационные стратегии управления ЧР. Практика стратегического управления ЧР. Особенности УЧР на малых предприятиях.
4. Глобальные и российские тенденции и перспективы развития УЧР. Понятие стратегического УЧР. Основные подходы к формированию стратегий и политик УЧР.
5. Области практики УЧР в организациях: стратегические аспекты УЧР; операционная деятельность (бизнес-процессы и технологии); управление талантами; корпоративная и организационная культура.
6. Функции менеджера в сфере управления человеческими ресурсами. Задачи и направления деятельности менеджеров.
7. Принципы и методы управления человеческими ресурсами в современной организации.
8. Разработка стратегии и политики УЧР в организации. Приоритетные задачи и направления развития в области HR.
9. Базовая операционная модель УЧР: формирование персонала, управление эффективностью, управление компенсациями и вознаграждениями, обучение и развитие сотрудников, специальные программы и проекты.
10. Система, процессы и технологии подбора и интеграции новых сотрудников. Рекрутинг.

11. Система оценки персонала: модель результативности, модель компетенций, модель потенциала роста и развития. Ключевые показатели эффективности (KPI), процесс организации оценки, связь результатов оценки с вознаграждением и развитием работника.
12. Система и процессы обучения, развития человеческих ресурсов и управления преемственностью.
13. . Модели организации управления персоналом: (функциональная и продуктивная), интегрированная функция (HR-дженералист), сервисная модель. HR-бизнеспартнёрство.
14. Методики кадрового аудита, оценки кадровых рисков, оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Ключевые показатели эффективности (KPI) управления человеческими ресурсами. Роли и компенсации HR-специалистов (Д. Ульрих и У. Брокбанк)
15. Современные методы управления и повышения эффективности персонала. Методики оценивания: аттестация, тесты, целевое управление, управление эффективностью, метод 360., ассесмент-центр. Программный подход к повышению эффективности персонала.
16. Направления антикризисная HR-стратегии. Особенности работы HR-менеджеров в условиях кризисной ситуации .
17. Инновационные методики мотивирования персонала: индивидуальные , морального и психологического стимулирования, организационные. Нестандартные методики.
18. Грейдинг – одна из современных методик повышения работоспособности персонала.
19. Компоненты системы управления персоналом. Место и роль службы управления человеческими ресурсами в данной системе.
20. Построение модели службы управления персоналом. Особенности структуры служб управления персоналом в условиях централизованного и децентрализованного управления.

7 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Информационные технологии — обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам, увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки, объективного контроля и мониторинга знаний студентов.

В образовательном процессе по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- Университетская электронная система тестирования.
- Система дистанционного образования на основе оболочки Moodle, позволяющая создавать учебные курсы в электронном виде.
- Система электронного обучения (СЭО) ФГБОУ ВО «БГПУ».
- Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании»
- Мультимедийное сопровождение лекций и практических занятий.
- Комплект электронных презентаций по темам.

8 ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья применяются адаптивные образовательные технологии в соответствии с условиями, изложенными в раздел «Особенности организации образовательного процесса по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» основной образовательной программы (использование специальных учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь и т.п.) с учётом индивидуальных особенностей обучающихся.

9 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ

9.1 Литература

1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами: учеб. / М. Армстронг ; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. - 10-е изд. - М. ; СПб. [и др.] : Питер, 2010. - 846 с. (Количество экз – 5)
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т управления. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 303, (Количество экз – 13).
3. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом : учеб. пособие / В. В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2010. – 239. (Количество экз – 3).
4. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента : [учебник] / И. К. Макарова ; Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА. – М. : Дело, 2007. – 231 с. (Количество экз – 2)
5. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий: учебно-практич. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. - М. : Дашков и К°, 2009. - 342, (Количество экз – 2).
6. Музыченко, В. В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. вузов / В. В. Музыченко. - М. : Академия, 2003. - 524 с. (Количество экз – 14.)
7. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учеб. для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экономич. ун-т. им. Г. В. Плеханова. – М. : Юрайт, 2014. – 513 с (Количество экз – 7).
8. Травин, В. В. Мотивационный менеджмент. Модуль 3 : [учебно-практич. пособие] / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова. - [3-е изд., перераб.]. – М. : Дело, 2007. – 127 с. (Количество экз – 1) Управление персоналом организации : практикум : учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент". – М. : ИНФРА-М, 2003. – 295 с. (Количество экз – 8)
9. Управление персоналом организации : учебник для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент". – М. : Инфра-М, 2003. – 636 с. (Количество экз – 14).
10. Шелдрейк, Джон. Теория менеджмента от тейлоризма до японизации / Д. Шелдрейк. – СПб. ; Минск ; Харьков : Питер, 2001. – 352 с. (Количество экз – 2).
11. Шинкаренко, О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000 : 2000 / О. Н. Шинкаренко. - М. : Дело и Сервис, 2007. – 66 (Количество экз – 2)

9.2 Базы данных и информационно-справочные системы

- 1) Компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
- 2) Информационно-правовой портал «Гарант».
- 3) [http:// e.lanbook.com](http://e.lanbook.com) - ЭБС «Лань»
- 4) <http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html> - Портал управления человеческими ресурсами

- 5) <http://www.grandars.ru/> - энциклопедия экономиста
- 6) <https://hr-portal.ru> – портал для специалистов по управлению персоналом
- 7) www.hr-zone.net - Проводник в мире персонала
- 8) www.e-xecutive.ru - Сообщество менеджеров
- 9) www.hrm.ru - Кадровый менеджмент
- 10) www.headhunter.ru - Кадровый портал
- 11) www.mem.com.ru - Составление резюме
- 12) www.hrliga.com - сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом

10 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются аудитории, оснащённые учебной мебелью, аудиторной доской, компьютером с установленным лицензионным специализированным программным обеспечением, с выходом в электронно-библиотечную систему и электронную информационно-образовательную среду БГПУ, мультимедийными проекторами, экспозиционными экранами, учебно-наглядными пособиями (мультимедийные презентации).

Самостоятельная работа студентов организуется в аудиториях, оснащенных компьютерной техникой с выходом в электронную информационно-образовательную среду вуза, в специализированных лабораториях по дисциплине, а также в залах доступа в локальную сеть БГПУ.

Лицензионное программное обеспечение: операционные системы семейства Windows, Linux; офисные программы Microsoft office, Libreoffice, OpenOffice; Adobe Photoshop, Matlab, DrWeb antivirus.

Разработчик: Лапицкий О.И., кандидат педагогических наук, доцент

11 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2020/2021 уч. г.

РПД обсуждена и одобрена для реализации в 2020/2021 уч. г. на заседании кафедры экономики, технологии и управления (протокол № 10 от «15» июня 2020 г.). В РПД внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения: 1	
№ страницы с изменением: титульный лист	
Исключить: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	Включить: МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2021/2022 уч. г.

РПД обсуждена и одобрена для реализации в 2021/2022 уч. г. на заседании кафедры экономики, технологии и управления (протокол № 8 от «21» апреля 2021 г.). В РПД внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения:	
№ страницы с изменением:	
Исключить:	Включить:

Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2022/2023 уч. г.

РПД обсуждена и одобрена для реализации в 2022/2023 уч. г. на заседании кафедры экономики, технологии и управления (протокол № 9 от «26» мая 2022 г.). В РПД внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения:	
№ страницы с изменением:	
Исключить:	Включить:

Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2024/2025 уч. г.

РПД обсуждена и одобрена для реализации в 2024/2025 уч. г. на заседании кафедры экономики, технологии и управления (протокол № 9 от «30» мая 2024 г.). В РПД внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения:	
№ страницы с изменением:	
Исключить:	Включить: