ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)
Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «02» июня 2023 г. № 425-1

Б1.В.ДВ.03.02 Развитие кадрового потенциала организации
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 мес. очно-заочная форма
Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 5
Часов по учебному плану (УП) –180

В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4/4
(очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
очная форма обучения: экзамен 6 семестр, курсовая работа 6 семестр
очно-заочная форма обучения: экзамен 7 семестр, курсовая работа 7 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	6	**Итого**
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	**68/4**	**68/4**
– лекции	34	34
– практические	34/4	34/4
– лабораторные	-	-
Самостоятельная работа	**76**	**76**
Экзамен	**36**	**36**
Итого	**180/4**	**180/4**

Очно-заочная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	7	**Итого**
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	**51/4**	**51/4**
– лекции	17	17
– практические	34/4	34/4
– лабораторные	-	-
Самостоятельная работа	**102**	**102**
Экзамен	**27**	**27**
Итого	**180/4**	**180/4**

*В форме ПП - в форме практической подготовки

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
к.г.-м.н., доцент В.А. Любина

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «15» мая 2023 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания дисциплины	
1	формирование знаний и умений, связанных с планированием работы, подготовкой и реализацией кадровой политики в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах; организациях, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.
1.2 Задачи дисциплины	
1	развитие способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач организации
2	развитие способности использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
3	овладение знаниями основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
4	овладение знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
	Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала
	Б1.В.ДВ.14.02 Система обеспечения организации персоналом
	Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом

	Б1.В.ДВ.17.02 Делопроизводство
	Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом
	Б1.В.ДВ.19.02 Кадровая служба предприятия
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.06.01 Риск-менеджмент в управлении персоналом
2	Б1.В.ДВ.06.02 Управление кадровыми рисками
3	Б1.В.ДВ.10.01 Проектирование в кадровом менеджменте
4	Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход к управлению персоналом
5	Б1.В.ДВ.13.01 Основы управленческого консультирования
6	Б1.В.ДВ.13.02 Кадровый консалтинг
7	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
8	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
9	Б2.О.04 (Пд) Производственная – преддипломная практика
10	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
11	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	**Знать:** основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; основы кадрового планирования в организации
		Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в части управления персоналом; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения
		Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала**	**6**	**10**	**10/1**		**15**	**7**	**5**	**5/1**		**20**	**ПК-2.2**

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.1	Тема 1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. 1.1 Основные понятия трудовых ресурсов и трудового потенциала общества. 1.2 Показатели, пути и факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества. 1.3 Рост производительности труда как социально-экономической проблемы. 1.4 Основные направления повышения эффективности использования трудового потенциала и трудовых ресурсов общества	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
1.2	Тема 2. Трудовые ресурсы предприятия, показатели и пути их эффективного использования. 1.3 Понятие трудовых ресурсов предприятия, категории персонала и показатели численности. 2.2 Производительность труда как основной показатель использования трудовых ресурсов предприятия 2.3 Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. 2.4 Нормативные правовые акты по труду и их значение	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
1.3	Тема 3. Теоретические основы стратегического управления трудовыми ресурсами и персоналом организации. 3.1 Цели, задачи и этапы стратегического управления персоналом организации. 3.2. Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития персонала организации. 3.3 Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	**Наименование разделов, тем и видов работы**	**Очная форма**					**Очно-заочная форма**					***Код индикатора достижения компетенции**
		Семестр	**Часы**				**Семестр**	**Часы**				
			Лек	**Пр**	**Лаб**	**СР**		**Лек**	**Пр**	**Лаб**	**СР**	
1.4	Тема 4. Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. 4.1 Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом. 4.2 Система стратегического управления персоналом организации. 4.3 Особенности стратегического управления персоналом	6	2	2/1		3	7	1	1/1		4	ПК-2.2
1.5	Тема 5. Человеческий капитал как интенсивный фактор развития. 5.1 Определение, сущность, виды и типы человеческого капитала. 5.2 Роль человеческого капитала в развитии общества и предприятия. 5.3 Измерение человеческого капитала и трудового потенциала. 5.4 Комплексная оценка человеческого капитала и трудового потенциала.	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
2.0	**Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики организации**	**6**	**10**	**10/2**		**15**	**7**	**5**	**5/2**		**20**	**ПК-2.2**
2.1	Тема 6. Основы кадровой политики организации. 6.1 Понятие, сущность и содержание кадровой политики. 6.2 Цели и задачи кадровой политики. 6.3 Принципы кадровой политики. 6.4 Типы и виды кадровой политики и их взаимосвязь со стратегией развития организации	6	2	2/1		3	7	1	1/1		4	ПК-2.2
2.2	Тема 7. Разработка кадровой политики. 7.1 Элементы кадровой политики и этапы её разработки. 7.2 Место кадровой политики в системе управления. 7.3 Взаимосвязь кадровой политики со стратегией развития организации. 7.4 Проблемы реализации кадровой политики в современных условиях	6	2	2/1		3	7	1	1/1		4	ПК-2.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
2.3	Тема 8. Факторы, влияющие на кадровую политику организации. 8.1 Влияние внешних и внутренних факторов на формирование и развитие кадровой политики организации. 8.2 Концепция кадровой политики в отношении к внешней среде организации. 8.3 Концепция кадровой политики в отношении к внутренней среде организации. 8.4 Нормативно-правовое и информационное обеспечение кадровой политики	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
2.4	Тема 9. Кадровая политика в отношении занятых на государственной гражданской службе. 9.1 Сущность государственной кадровой политики в системе государственного управления. 9.2 Содержание работы с кадрами в системе государственной гражданской службы. 9.3 Новые инструменты кадровой политики государственной службы. 9.4 Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
2.5	Тема 10. Повышение эффективности кадровой политики и практика её реализации. 10.1 Критерии оценки эффективности кадровой политики. 10.2 Ключевые показатели эффективности кадровой политики. 10.3 Направления повышения эффективности кадровой политики. 10.4 Особенности реализации кадровой политики в России и за рубежом	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	**Наименование разделов, тем и видов работы**	**Очная форма**					**Очно-заочная форма**					***Код индикатора достижения компетенции**
		Семестр	**Часы**				**Семестр**	**Часы**				
			Лек	**Пр**	**Лаб**	**СР**		**Лек**	**Пр**	**Лаб**	**СР**	
3	**Раздел 3. Кадровое планирование в организации**	**6**	**14**	**14/1**		**21**	**7**	**7**	**7/1**		**28**	**ПК-2.2**
3.1	Тема 11. Основы кадрового планирования в организации. 11.1 Понятие, цели и задачи кадрового планирования. 11.2 Сущность и этапы кадрового планирования. 11.3 Принципы планирования в деятельности организации 11.4 Планирование трудовой деятельности	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
3.2	Тема 12. Содержание кадрового планирования. 12.1 Процесс стратегического планирования. 12.2 Уровни кадрового планирования. 12.3 Роль анализа внешней среды в стратегическом планировании. 12.4 Оперативный план работы с персоналом. 12.5 Основы кадрового контроллинга	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
3.3	Тема 13. Планирование численности, потребности и структуры персонала. 13.1 Трудовые показатели в системе кадрового планирования. 13.2 Планирование потребности в персонале (планирование привлечения кадров, высвобождения, сокращения, использования, обучения, деловой карьеры и пр.). 13.3 Методы оптимизации численности персонала. Основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала. 13.4 Планирование расходов на персонал	6	2	2/1		3	7	1	1/1		4	ПК-2.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
3.4	Тема 14. Планирование развития персонала и социального развития организации. 14.1 Направления развития персонала на микроуровне. Цели и задачи развития персонала. 14.2 Основные направления развития персонала. Оценка эффективности обучения персонала (по методикам Кирпатрика и Филипса). 14.3 Цели и процесс разработки плана социального развития организации. 14.4 Оценка социального развития трудового коллектива	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
3.5	Тема 15. Планирование социальной ответственности бизнеса. 15.1 Уровни социально-ориентированного предпринимательства. 15.2 Взаимосвязь корпоративной социальной политики и развития бизнеса. 15.3 Характеристика международных стандартов социальной отчётности. 15.4 Матрица анализа эффективности социальных инвестиций	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
3.6	Тема 16. Производительность труда как показатель эффективности. 16.1 Способы расчёта производительности труда. 16.2 Процесс оценки и анализ производительности труда. 16.3 Факторы и резервы роста производительности труда. 16.4 Новые подходы к оценке производительности труда	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
3.7	Тема 17. Планирование рисков и сопротивления персонала. 17.1 Влияние внешних рисков на систему управления персоналом. 17.2 Источники внутренних рисков, влияющих на стратегию управления персоналом в организации. 17.3 Этапы оценки и управления рисками в организации. 17.4 Классификация и определение величины рисков, влияющих на использование персонала организации	6	2	2		3	7	1	1		4	ПК-2.2
	Выполнение курсовой работы	6				25	7				34	ПК-2.2
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	6	36				7	27				ПК-2.2

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы

.

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1372570. – Режим доступа: по подписке (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.1.2	Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/4118. - ISBN 978-5-16-009561-5. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1184667. – Режим доступа: по подписке (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.1.3	Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С. И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1055537. – Режим доступа: по подписке (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн

6.1.1.4	Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян. - Москва.: Издательство Юрайт, 2014. – 444 с. – ISBN 978-5-9916-3043-6	41
6.1.1.5	Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 212 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382. – Библиогр.: с. 195. – ISBN 978-5-4475-4814-8. – DOI 10.23681/428382. – Текст: электронный (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.1.6	Шапиро, С. А. Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 72 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495382 (дата обращения: 11.05.2023). – Библиогр.: с. 67-68. – ISBN 978-5-4475-2764-8. – DOI 10.23681/495382. – Текст: электронный (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Бычков, В. П. Управление персоналом : учеб. пособие / под ред. В.П. Бычкова. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 237 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005305-9. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/935371. – Режим доступа: по подписке (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.2.2	Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса: учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2017. – 202 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070. – ISBN 978-5-9765-1371-6. – Текст: электронный (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Любина В.А. Развитие кадрового потенциала организации: учебное пособие для практических занятий студентов направления подготовки «Управление персоналом»	рукопись
6.1.3.2	Любина В.А. Развитие кадрового потенциала организации: учебное пособие для выполнения самостоятельной и курсовой работы студентами направления подготовки «Управление персоналом»	рукопись
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	ЭБС «Университетская библиотека Online» http://biblioclub.ru/	
6.2.3	ЭБС Издательство «Знаниум» https://znanium.com/	
6.2.4	Сайт о кадрах, мотивации и управлении http://z-motiv.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		

6.3.2.1	Не предусмотрен
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 372040 Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 315 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (интерактивная система), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
	Учебная аудитория 4.25 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, (мультимедиапроектор, экран, компьютер), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети Интернет с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал; –3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлечься при этом от посторонних мыслей и думать

	только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания. Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций: конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное – должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий. В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на лабораторном занятии
Практическое занятие	Практическое (семинарское) занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач, ситуации. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

	Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия. К каждому занятию обучающиеся готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу. Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом. Практическая подготовка при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организуется путем проведения практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Практическая подготовка может включать в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора. Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал дисциплины, предусмотренный учебным планом, для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, практике. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины или прохождения практики;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Развитие кадрового потенциала организации» участвует в формировании компетенции

ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (тема/раздел дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала	ПК-2.2	Решение разноуровневых задач (письменно), тестирование (компьютерные технологии). В рамках ПП** решение кейс-задач (письменно)
2	Текущий контроль	Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики организации	ПК-2.2	Творческое задание (письменно/устно), тестирование (компьютерные технологии). В рамках ПП * творческое задание (письменно/устно)
3	Текущий контроль	Раздел 3. Кадровое планирование в организации	ПК-2.2	Творческое задание (письменно/устно), тестирование (компьютерные технологии). В рамках ПП * творческое задание (письменно/устно)
4	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала. Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики организации. Раздел 3. Кадровое планирование в организации.	ПК-2.2	Выполнение курсовой работы (письменно)
5	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала. Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики организации. Раздел 3. Кадровое планирование в организации.	ПК-2.2	Экзамен – собеседование (устно), экзамен – тестирование (компьютерные технологии), защита курсовой работы (устно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП: практическая подготовка

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (тема/раздел дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
5 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала	ПК-2.2	Решение разноуровневых задач (письменно), тестирование (компьютерные технологии). В рамках ПП** решение кейс-задач (письменно)
2	Текущий контроль	Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики организации	ПК-2.2	Творческое задание (письменно/устно), тестирование (компьютерные технологии). В рамках ПП * творческое задание (письменно/устно)
3	Текущий контроль	Раздел 3. Кадровое планирование в организации	ПК-2.2	Творческое задание (письменно/устно), тестирование (компьютерные технологии). В рамках ПП * творческое задание (письменно/устно)
4	Текущий контроль	Раздел 1. Стратегическое управление персоналом организации. Раздел 2. Концептуальные основы кадровой политики в организации. Раздел 3. Кадровое планирование в организации.	ПК-2.2	Выполнение курсовой работы (письменно)
5	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Стратегическое управление персоналом организации. Раздел 2. Концептуальные основы кадровой политики в организации. Раздел 3. Кадровое планирование в организации	ПК-2.2	Экзамен – собеседование (устно), экзамен – тестирование (компьютерные технологии), защита курсовой работы (устно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП: практическая подготовка

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Образец творческих заданий
2	Разноуровневые задачи	Различают задачи и задания: - репродуктивного уровня, позволяющие оценивать диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; - реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; -творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые разноуровневые задачи
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
4	Выполнение курсовой работы	Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся	Выполнение курсовой работы
5	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений	Фонд тестовых заданий
6	Защита курсовой работы	Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Типовые вопросы для защиты курсовой работы

7	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения и навыки обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовое практическое задание к экзамену (образец экзаменационного билета)
8	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации.
Шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Экзамен (собеседовние)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Тест

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Защита курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсовой работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсовой работы частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсовой работы в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. Материалы изложены логично. Работа и форма её представления включает использование различных примеров, в том числе видео и других мультимедийных возможностей. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные

	возможности, основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей

Разноуровневые задачи

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания: допущены ошибки в определении понятий, искажён их смысл, не решён кейс. В ответе обучающийся проявляет незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Выполнение курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) в установленный срок в полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует высокий уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих самостоятельно решать профессиональные задачи,

	делать теоретические обобщения и практические выводы. Раздел(ы) курсовой работы выполнен без замечаний
	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) в установленный срок в полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует базовый уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. В ходе разработки раздела(ов) курсовой работы обучающимся допущены небольшие неточности
	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) с задержкой в не полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует минимальный уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. В ходе разработки раздела(ов) курсовой работы обучающимся допущены серьезные ошибки и неточности
«не зачтено»	Раздел(ы) курсовой работы не выполнен(ы) или выполнен не по заданию преподавателя. Обучающийся не отвечает на вопросы преподавателя, связанные с ходом выполнения раздела(ов) курсовой работы, не демонстрирует теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы

Тестирование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Образец творческих заданий

Творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец творческих заданий по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец творческих заданий
по теме «Основы кадровой политики организации»,
выполняемых в рамках практической подготовки

Задание 1.

На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см. ниже) характеристику типов кадровой политики понятия «кадровая политика организации».

Тип кадровой политики	Основные свойства КП	Перечень предприятий, на которых реализуется КП

Задание 2.

Определите содержание данных ключевых понятий, пользуясь энциклопедическим словарем: Управление персоналом: энциклопедия.

1. Трудовые ресурсы.
2. Стратегия организации.
3. Трудовой потенциал.
4. Кадровая политика.
5. Кадровый потенциал.

Задание 3.

Проанализируйте тип трудовых отношений и охарактеризуйте вид кадровой политики в организациях любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в которой работают более 200 работников.

Ответ оформите в письменном виде.

Задание 4.

Составьте список основных понятий, характеризующих:

а) кадровую политику организации;

б) стратегию управления персоналом организации;

в) взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом организации;

г) принципы кадрового планирования;

д) основы кадрового планирования в организации;

е) содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического

управления.

Задание 5.

Постройте классификацию типов кадровой политики организации:

а) в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию организации;

б) в зависимости от ориентации на собственный или на внешний персонал, степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадровой политики.

3.2 Типовые разноуровневые задачи

Разноуровневые задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец разноуровневой задачи по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец разноуровневой задачи
по теме «Разработка кадровой политики»

Задание 1.

Заполнить таблицу, сформулировав основные принципы кадровой политики на каждом из этапов разработки кадровой политики.

Этапы формирования кадровой политики (КП)	Принципы кадровой политики на каждом этапе формирования
Нормирование	
Программирование	
Мониторинг персонала	

Задание 2.

Заполнить правую графу таблицы, отражающую содержание критериев оценки кадровой политики.

Критерии оценки кадровой политики	Содержание
Качественный и количественный состав персонала	
Уровень текучести персонала организации	
Гибкость проводимой политики	
Степень учета интереса работника/организации	

Задание 3.

1. Построить схему организационной структуры системы управления персоналом организации, имея в виду, что крупные организации имеют весь набор функциональных подразделений, входящих в службу управления персоналом.
2. Обосновать эффективность выбранной структуры системы управления персоналом, применяя метод функционально-стоимостного анализа. Подготовить презентацию системы управления персоналом.

3.3 Типовая кейс-задача

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены типовые кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовых кейс-задач
по теме «Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом»,
выполняемых в рамках практической подготовки

Кейс-задача 1

Проведите сравнительную характеристику стратегии развития организации и стратегии управления персоналом, заполнив табл. 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика понятий

Параметры сравнения	Параметры сходства	Параметры различия
Цель		
Содержание		
Средства		
Условия		
Методы управления		

Кейс-задача 2

На крупном производственном предприятии с числом работающих около 10 тыс. человек был проведен ряд мероприятий по переходу к стратегическому управлению персоналом. В первую очередь были выявлены проблемы структурных подразделений системы управления персоналом (СУП) путем анкетирования работников по вопросу: «Укажите 40 основных проблем, решение которых позволит существенно повысить эффективность работы отдела». Анализ ответов дал возможность определить структуру проблем (в %) по СУП в целом и по некоторым функциональным подсистемам, которые показаны в таблице 2.

Таблица 2

Структура проблем системы управления персоналом

Наименование проблемы	Структура проблем по объектам анализа, %			
	СУП в целом	подсистема планирования, прогнозирования и маркетинга персонала	подсистема развития персонала	подсистема развития социальной инфраструктуры
Организационное обеспечение	56	36	71	62
Информационное обеспечение	15	15	10	21
Методическое обеспечение	10	21	5	5
Кадровое обеспечение	6	10	4	4
Техническое обеспечение	6	4	5	8
Финансовое, правовое	4	9	1	0

обеспечение				
Определение целей деятельности	3	5	4	0

Проанализируйте состав и структуру проблем по СУП в целом и некоторым функциональным подсистемам СУП.

Определите возможные причины возникновения этих проблем.

Предложите мероприятия по внесению изменений в систему управления персоналом для создания эффективных условий взаимодействия существующей СУП и внедряемой системы стратегического управления персоналом.

Действующая СУП должна быть реорганизована таким образом, чтобы все ее подсистемы были способны решать не только текущие задачи, но и вырабатывать стратегам управления персоналом исходя из общей стратегии организации, а также были готовы реализовывать выбранную стратегию.

С этой целью на предварительном этапе реорганизации действующей СУП изучается состав и структура проблем подразделений СУП в области организационного, информационного, методического, кадрового, технического, правового, финансового обеспечения. Выявление причин возникновения проблем в этих областях производится аналитическим и логическим методами.

Кейс-задача 3

Напишите небольшое эссе (объемом 1 страница) по одной из следующих тем:

1. Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.
2. Роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.
3. Содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления.

3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Тема 1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	Знание	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 2. Трудовые ресурсы предприятия, показатели и пути их эффективного использования	Знание	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 3. Теоретические основы стратегического управления трудовыми ресурсами и персоналом организации	Знание	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ

	Тема 4. Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 5. Человеческий капитал как интенсивный фактор развития	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 6. Основы кадровой политики организации	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 7. Разработка кадровой политики	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 8. Факторы, влияющие на кадровую политику организации	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 9. Кадровая политика в отношении занятых на государственной гражданской службе	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 10. Повышение эффективности кадровой политики и практика её реализации	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 11. Основы кадрового планирования в организации	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 12. Содержание кадрового планирования	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 13. Планирование численности, потребности и структуры персонала	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 14. Планирование развития персонала и	Знание	1 – ОТЗ

	социального развития организации		1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 15. Планирование социальной ответственности бизнеса	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 16. Производительность труда как показатель эффективности	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 17. Планирование рисков и сопротивления	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Итого	55 – ОТЗ 55 – ЗТЗ

ФТЗ, проходной балл, критерии оценки, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта тестового задания,
предусмотренных рабочей программой

1. В широком смысле под кадровой политикой понимается:

а) набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации;

б) система принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы;

в) проведение маркетинговой деятельности в области персонала;

г) прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий.

2. Активная кадровая политика разделяется на два подвида: _____ и _____. *Вписать два слова*.

3. Если Вам необходимо реализовать пассивную кадровую политику, как Вы поступите?

а) создадите ситуацию, в которой руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий;

б) будете осуществлять контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса: возникновение конфликтных

ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы, отсутствие мотивации у персонала и т.д.;

в) в программах развития организации отразите краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, сформулируете задачи по развитию персонала.

4. Вам необходимо провести оценку кадрового потенциала организации, когда необходимо оценить большое количество сотрудников, при этом не тратить на анализ очень много времени, а также получить обратную связь, определить сильные/слабые стороны сотрудника и разработать стратегию развития специалиста Какой метод оценки Вы будете использовать? Метод _____ оценки. *Вписать слово*.

5. Укажите фактор внешней среды, который влияет на кадровую политику, ее содержание и специфику конкретных программ и кадровых мероприятий?

а) нормативные ограничения;

б) условия труд;

в) стиль руководства;

г) стиль управления, закрепленный, в том числе, и в структуре организации.

6. Авторитарная кадровая политика предполагает, что работник _____, его нужно принуждать к труду и строго следить за дисциплиной. *Вписать слово*.

7. Стратегия кадровой политики характерна для стабильно функционирующих организаций, основной задачей которых является предоставление качественных товаров населению:

а) стратегия - работник;

б) стратегия организации - дело;

в) стратегия на максимальное удовлетворение постоянных клиентов;

г) стратегия на получение максимально возможной прибыли.

8. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется _____. *Вписать слово*.

9. Оперативный план работы с персоналом - это:

а) процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена;

б) целенаправленная деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры;

в) комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию конкретных целей организации и каждого работника и охватывающих планирование всех видов работы с персоналом в организации.

10. Целью данного процесса является - максимально быстрое достижение им рабочих показателей; привыкание к коллективу, компании, ее неофициальной структуре; освоение основных требований корпоративной культуры и правил поведения и т.д.. Это _____ _____. *Вписать два слова*.

11. Кадровая работа сводится к единству таких подсистем:

а) анализ, планирование и использование кадров;

б) отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала;

в) мотивация, адаптация и освобождение работников;

г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала.

12. Скорость расходования человеческой энергии связана с _____ труда. *Вписать слово*.

13. Затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции:

а) восстановительные издержки;

б) первоначальные издержки;

в) издержки ухода;

г) издержки найма.

14. Установленная законодательством процедура освобождения от служебных обязанностей при расторжении трудового договора называется _____ работника. *Вписать слово*.

15. Вид деятельности, осуществляемый администрацией организации и ее службой управления персоналом в связи с увольнением работников в рамках требований Трудового кодекса РФ и предусматривающий разработку и реализацию мероприятий по оптимизации численности персонала экономической и социально-психологической поддержке увольняемых работников:

а) сокращение персонала;

б) увольнение работника;

в) высвобождение персонала;

г) управление высвобождением персонала.

16. При каком виде кадровой политики руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации, а также располагает средствами для влияния на неё. _____. *Вставить слово*.

17. Установите соответствие уровней выраженности компетенций

Нулевой уровень	Сотрудник не умеет ставить задачи правильно, учитывая специфичность, достижимость, измеримость результатов и обозначение сроков
Первый уровень	Сотрудник умеет ставить задачи, но не всегда корректно, учитывая специфичность, достижимость, измеримость результатов и обозначение сроков
Второй уровень	Сотрудник умеет ставить задачи, учитывая специфичность, достижимость, измеримость результатов и обозначение сроков
Третий уровень	Сотрудник всегда правильно ставит задачи, или его подчиненные сами ставят себе задачи и утверждают их у руководителя

18. Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это _____.

3.5 Типовое задание для выполнения курсовой работы

Типовое задание для выполнения курсовой работы выложено в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового задания для выполнения курсовой работы, предусмотренной рабочей программой дисциплины

Образец типового задания курсовой работы

Целью выполнения курсовой работы является систематизация и закрепление у обучающихся теоретических знаний, полученных в ходе изучения курса, углубленное рассмотрение отдельных тем, а также выработка практических навыков по решению тех или иных задач в области кадровой политики и кадрового планирования . Обучающийся должен показать знание источников литературы по выбранной теме, умение собирать и отбирать материал, рассчитывать, анализировать, наблюдать и обобщать.

Задание курсовой работы по дисциплине «Развитие кадрового потенциала организации» предусматривает изложение теоретического материала и выполнение практического задания.

Выполнение курсовой работы целесообразно проводить по следующим этапам:

1. Выбор варианта курсовой работы осуществляется обучающимся с помощью таблицы 1.
2. Подбор литературы в соответствии с выбранной темой осуществляется обучающимся самостоятельно. После изучения необходимого количества источников, обучающийся составляет проект плана курсовой работы.
3. Выполнение курсовой работы осуществляется в соответствии с намеченным планом. По ходу выполнения работы осуществляются консультации с руководителем.

Таблица 1

Варианты курсовой работы

Первая буква фамилии студента	Последняя цифра учебного шифра									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
А –Ж	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
З – П	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Р – Ч	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Ш - Я	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

Задания к курсовой работе составлены в 40 вариантах. Обучающийся выбирает номер своего варианта, соответствующего первой букве фамилии и номеру последней цифре учебного шифра.

Каждый вариант курсовой работы включает один теоретический вопрос и одно практическое задание.

При выполнении практического задания необходимо выбрать предприятие, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность развития кадрового потенциала на предприятии.

Информационной базой для анализа кадровой политики и кадрового потенциала служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Анализ и оценка кадровой политики проводится на основе систематического анализа по следующим основным этапам:

1 этап - Оценка действенности кадрового планирования.

2 этап – Анализ структуры рабочей силы по категориям занятых и по стажу работы.

3 этап – Анализ образовательного и квалификационного уровня работников.

4 этап – Анализ половозрастной структуры кадров.

5 этап – Анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации.

6этап –Анализ использования трудовых ресурсов (анализ объёма выполненной работы, анализ оплаты труда, анализ производительности труда, анализ движения персонала).

Заключительный этап – Выводы об эффективности развития кадровой политики организации и кадрового потенциала.

Тематика теоретических вопросов и практических заданий
курсовой работы

Вариант 1

1. Понятие и типы кадровой политики организации.
2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 2

1. Планирование социального развития организации.
2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 3

1. Основные направления кадровой политики.
2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 4

1. Современные технологии комплексной оценки персонала.
2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры

бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 5

1. Эффективность реализации кадровой политики организации.

2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 6

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.

2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 7

1.Трудовые ресурсы предприятия, показатели и пути их эффективного использования.

2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 8

1. Человеческий капитал как интенсивный фактор развития.

2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 9

1. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления персоналом.

2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Вариант 10

1. Планирование численности и структуры персонала.

2. Провести анализ деятельности предприятия, на котором работаете или проходили практику, и оценить эффективность кадровой политики данного предприятия. Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия: отчет о выполнении плана по труду; штатное расписание; тарификационные списки; материалы табельного учета и движения кадров; регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников; материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

3.6 Типовые вопросы для защиты курсовой работы

Типовые вопросы для защиты курсовой работы выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен примерный перечень вопросов для защиты курсовой работы.

Примерный перечень вопросов для защиты курсовой работы

1. Основные направления кадровой политики.
2. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления персоналом.
3. Значение кадрового аудита для реализации кадровой политики.
4. Понятие и типы кадровой политики организации.
5. Эволюция и современное состояние теории и практик кадрового аудита.
6. Методы и особенности проведения кадрового аудита организации.
7. Эффективность реализации кадровой политики организации.
8. Основные направления кадровой политики.
9. Совершенствование технологии подбора и расстановки кадров в системе управления предприятием.
10. Оцените эффективность кадровой политики данного предприятия.
11. Назовите информационные ресурсы, которые вы использовали для анализа кадровой политики.
12. Какие кадровые документы и отчетность предприятия служат основными документами для управления кадровой политикой.
13. Какие данные содержит отчет о выполнении плана по труду и штатное расписание.
14. Какие сведения несут тарификационные списки. материалы табельного учета и движения кадров.
15. Для чего составляются регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы и лицевые счета работников.
16. Каково значение и содержание материалов результатов аттестаций и обследований условий работы персонала

3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала

1.1 Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом.

1.2 Основные понятия трудовых ресурсов и трудового потенциала общества.

1.3 Система стратегического управления персоналом организации.

1.4 Особенности стратегического управления персоналом.

1.5 Цели, задачи и этапы стратегического управления персоналом организации.

1.6 Показатели, пути и факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества.

1.7 Производительность труда как основной показатель использования трудовых ресурсов предприятия.

1.8 Разработка корпоративных стратегий развития персонала организации.

1.9 Разработка функциональных стратегий развития персонала организации.

1.10 Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии.

Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики в организации

2.1 Место и роль кадровой политики в политике организации.

2.2 Сущность государственной кадровой политики в системе государственного управления.

2.3 Базовые элементы кадровой политики.

2.4 Подходы к определению и оценке трудового потенциала.

2.5 Интеллектуальный капитал организации и интеллектуальная собственность.

2.6 Анализ кадрового потенциала организации.

2.7 Методика проведения комплексной оценки кадрового потенциала.

2.8 Основы разработки и реализации концепции управления персоналом.

2.9 Принципы кадровой политики.

2.10 Этапы и условия разработки кадровой политики.

2.11 Стадии и виды стратегий развития организации.

2.12 Стратегия управления персоналом.

2.13 Стратегия привлечения персонала.

2.14 Стратегии управления интеллектуальным капиталом.

2.15 Необходимость и задачи планирования персонала.

Раздел 3. Кадровое планирование в организации

3.1 Уровни кадрового планирования и кадровый контроллинг.

3.2 Оперативный план работы с персоналом.

3.3 Основные элементы планирования персонала.

3.4 Методы планирования персонала.

3.5 Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.

3.6 Выбор источников и путей покрытия потребности в персонале.

3.7 Сущность маркетинга персонала.

3.8 Реализации стратегии маркетинга персонала.

3.9 Планирование адаптации персонала.

3.10 Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала.

3.11 Планирование деловой карьеры персонала.

3.12 Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем.

3.13 Классификация затрат на персонал.

3.14 Процесс планирования высвобождения работников.

3.15 Принципы планирования персонала организации.

3.8 Типовые практические заданияе к экзамену

(для оценки умений)

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к экзамену не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типового практического задания к экзамену.

Образец типовых практических заданий к экзамену

Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала

1. Дополните перечень ключевых проблем современной Российской практики управления персоналом организации:

а) невысокий уровень сформированной управленческой компетентности у многих руководителей, управленческих навыков и опыта работы в конкурентных условиях.

б) недостаточный уровень осознания руководителями всех уровней решающей роли персонала в обеспечении развития организации, понимания социальной ответственности действий по управлению человеческими ресурсами;

в) _____ и т.д.

Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики в организации

1. Постройте классификацию типов кадровой политики организации:

а) в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию организации;

б) в зависимости от ориентации на собственный или на внешний персонал, степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадровой политики.

2. Составьте список основных понятий, характеризующих:

а) кадровую политику организации;

б) стратегию управления персоналом организации;

в) взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом организации.

Раздел 3. Кадровое планирование в организации

1. Рассчитайте численность контролеров в малярном цехе мелкосерийного производства. В цехе работает 170 основных рабочих, выборочность контроля –100%. Детали сложные, контроль окончательный.

2. Определите численность распределителей работ в механическом цехе, где работает в дневной смене 452 основных рабочих. В среднем каждый рабочий выполняет три операции в смену. Коэффициент сменности работы цеха – 1,4. Распределители связаны в работе с четырьмя участками и кладовыми цеха. В цехе 30% рабочих заняты на потоке. Доставка грузов на рабочие места осуществляется вспомогательными рабочими».

3.9 Типовые практические задания к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к экзамену не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типового практического задания к экзамену.

Образец типовых практических заданий к экзамену

Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала

1. Организация переживает период бурного роста, несмотря на то, что начала свою деятельность только год назад. Для расширения бизнеса ей необходимы новые сотрудники в количестве, превышающем нынешнее число сотрудников.

Составьте план мероприятий, которые необходимо провести кадровым менеджерам для решения поставленной задачи. Перечислите те трудности, с которыми может столкнуться организация:

а) в процессе подготовки плана мероприятий;

б) в процессе реализации запланированных мероприятий;

в) в случае успешного решения задачи.

Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики в организации

1 Разработайте схему этапов жизнедеятельности конкретного хозяйствующего субъекта и определите тип кадровой политики, который должен реализовываться на каждом из этапов для того, чтобы обеспечивать ее развитие.

2. В целях снижения трудовых затрат и повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции на предприятии предполагается установить новое оборудование, что позволит повысить его производительность на 40%. Одновременно будут осуществлены мероприятия по механизации транспортных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых на этих работах, с 80 до 60 человек. В результате улучшения организации труда предполагается также сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%. Определите, как повысится производительность труда на предприятии с численностью рабочих 2400 человек (из них 60% основных и 40% вспомогательных рабочих, на новом оборудовании будут работать 10% основных рабочих).

Раздел 3. Кадровое планирование в организации

1. Постройте «дерево целей» кадровой службы организации, в которой вы проходили практику или работаете.

2. Организация переживает период бурного роста, несмотря на то, что начала свою деятельность только год назад. Для расширения бизнеса ей необходимы новые сотрудники в количестве, превышающем нынешнее число сотрудников.

Составьте план мероприятий, которые необходимо провести кадровым менеджерам для решения поставленной задачи. Перечислите те трудности, с которыми может столкнуться организация:

а) в процессе подготовки плана мероприятий;

б) в процессе реализации запланированных мероприятий;

в) в случае успешного решения задачи.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в «Правилах оформления текстовых и графических документов. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Разноуровневые задачи	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками. Справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешается. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.
Тест	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте и время выполнения.
Выполнение курсовой работы	Ход выполнения разделов курсовой работы в рамках текущего контроля оценивается преподавателем исходя из объемов выполненных работ в соответствие со шкалами оценивания. Преподаватель информирует обучающихся о результатах оценивания выполнения курсового проекта сразу после контрольно-оценочного мероприятия
Защита курсовой работы	В ходе защиты курсовой работы обучающийся делает доклад протяженностью 5 – 7 минут. Преподаватель ставит окончательную оценку за курсовую работы после завершения защиты, учитывая уровень его защиты

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит три задания: один теоретический вопрос для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену. Одно практическое задание для оценки умений; второе практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45-60 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Образец экзаменационного билета

ЗабИЖТ ИрГУПС _____/_____ учебный год	**Экзаменационный билет № 1** по дисциплине «Развитие кадрового потенциала организации»	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «УПП» ЗабИЖТ _____М.И.Коновалова
1. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала общества		
2. Проанализируйте тип трудовых отношений и сформулируйте тип кадровой политики в организации транспорта (Эксплуатационное локомотивное депо), в которой работают более 200 работников		
3. В целях снижения трудовых затрат и повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции на предприятии предполагается установить новое оборудование, что позволит повысить его производительность на 40%. Одновременно будут осуществлены мероприятия по механизации транспортных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых на этих работах, с 80 до 60 человек. В результате улучшения организации труда предполагается также сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%. Определите, как повысится производительность труда на предприятии с численностью рабочих 2400 человек (из них 60% основных и 40% вспомогательных рабочих, на новом оборудовании будут работать 10% основных рабочих)		
Составил: Любина В.А.		