

УТВЕРЖДЕНА
 приказом ректора
 от «08» мая 2020 г. №266/1

Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте

рабочая программа дисциплины

Учебный план	<u>38.03.03 Направление подготовки</u> <u>«Управление персоналом»</u>
Профиль подготовки	<u>«Управление персоналом организации»</u>
Программа подготовки	<u>прикладной бакалавриат</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Нормативный срок обучения	<u>4 года</u>
Кафедра-разработчик программы	<u>Менеджмент</u>

Общая трудоемкость в з.е. – 6
 Часов по учебному плану - 216

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
Зачет -7, Экзамен, курсовой проект – 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	8	Итого
Число недель в семестре	15	12	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	60	24	84
– лекции	30	12	42
– практические (семинарские)	30	12	42
Самостоятельная работа	60	36	96
Экзамен		36	36
Итого	90	126	216

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**1.1 Цели освоения дисциплины**

1.1.1	создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, навыками разработки мероприятий обеспечивающих улучшение управление персоналом организаций любой организационно-правовой формы.
-------	--

1.2 Задачи освоения дисциплины

1.2.1	формировать умения экономического анализа информации, постановке цели и выбору путей её достижения в управлении персоналом организаций любой организационно-правовой формы.
1.2.2	формировать умения находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации в управлении персоналом организаций любой организационно-правовой формы.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося**

2.1.1	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
2.1.2	Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
2.1.3	Б1.В.17 Организационная культура
2.1.4	Б1.В.19 Оплата труда персонала
2.1.5	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
2.1.6	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
2.1.7	Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала
2.1.8	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование

2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее

2.2.1	Б1.13.04 (Пд) Производственная - преддипломная
2.2.2	Б1.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку и процедуру защиты и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ОПК-6: владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	способы восприятия, экономического анализа и обобщения информации;
Уметь	применять способы экономического анализа и обобщения информации;
Владеть	культурой мышления;

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	способы постановки цели и выбирать пути их достижения;
Уметь	применять способы постановки цели и выбирать пути их достижения;
Владеть	умением постановки цели и выбирать пути их достижения;

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	способы отстаивать свою точку зрения;
Уметь	применять способы отстаивать свою точку зрения;
Владеть	культурой мышления способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;

ОПК-8: способность 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

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности;
Уметь	использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности;
Владеть	умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности;

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы;
Уметь	анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы;
Владеть	умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы;

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений;
Уметь	применять алгоритм организационно-управленческих и экономических решений;
Владеть	умением применять алгоритм организационно-управленческих и экономических решений их реализовывать и нести

	ответственность за их результаты;
--	-----------------------------------

ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	сущность экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
Уметь	соотносить экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
Владеть	умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	способы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
Уметь	применять способы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
Владеть	умением анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда);
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	способы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
Уметь	применять способы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
Владеть	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

Знать	
1	способы восприятия, экономического анализа и обобщения информации;
2	способы постановки цели и выбирать пути их достижения;
3	способы отстаивать свою точку зрения;
4	нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности;
5	социально- экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы;
6	способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений;
7	сущность экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
8	способы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
9	способы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
Уметь	
1	применять способы экономического анализа и обобщения информации;
2	применять способы постановки цели и выбирать пути их достижения;
3	применять способы отстаивать свою точку зрения;
4	использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности;
5	анализировать социально- экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы;
6	применять алгоритм организационно-управленческих и экономических решений;
7	соотносить экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
8	применять способы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
9	применять способы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
Владеть	
1	культурой мышления;
2	умением постановки цели и выбирать пути их достижения;
3	способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
4	умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности;
5	умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально- экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы;
6	умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
7	умением анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда);
8	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1.	Раздел 1. Введение в проектирование	7		ОПК-6 ОПК-8	

				ПК-14	
1.1	Основные правила проектирования в кадровом менеджменте /Лек/	7	2	ОПК-8	Л1.1
1.2	Требования нормоконтроля в оформлении документации /Пр/	7	2	ОПК-8	Л1.1
1.3	Выбор темы проекта, объекта и предмета проектирования в кадровом менеджменте /Лек/	7	2	ОПК-6	Л1.1
1.4	Выбор темы проекта, объекта и предмета проектирования в кадровом менеджменте /Пр/	7	2	ОПК-6	Л1.1 Л4.1 Л4.2
1.5	Обоснование актуальности проекта /Лек/	7	4	ПК-14	Л1.1 Л1.2
1.6	Обоснование актуальности проекта; Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте /Пр/	7	4	ОПК-6 ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л4.1 Л4.2
1.7	Гипотеза проекта Методологическая и теоретическая основа проекта /Лек/	7	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2
1.8	Гипотеза проекта Методологическая и теоретическая основа проекта /Пр/	7	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л4.1 Л4.2
1.9	Характеристика предприятия как объекта исследования /Лек/	7	2	ОПК-6	Л1.1
1.10	Характеристика предприятия как объекта исследования /Пр/	7	2	ОПК-6	Л1.1 Л4.1 Л4.2
1.11	Введение в проектирование /Ср/	7	30	ОПК-6 ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л4.1 Л4.2
2	Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере				
2.1	Выбор цели и методов исследования, методик, обоснование репрезентативности выборки. Проведение исследования. Обработка результатов исследования. /Лек/	7	2	ОПК-6	Л1.2
2.2	Выбор цели и методов исследования, выбор и обоснование валидности и точности методик, обоснование репрезентативности выборки. Проведение исследования. Обработка результатов исследования. /Пр/	7	2	ОПК-6	Л1.2 Л4.1 Л4.2
2.3	Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом /Лек/	7	2	ПК-14	Л1.2
2.4	Анализ результатов исследования и интерпретации влияния сложившейся ситуации на эффективность кадрового менеджмента организации /Пр/	7	2	ПК-14	Л1.2 Л4.1 Л4.2
2.5	Критический анализ локальной нормативной базы предприятия или организации (по теме проекта) /Лек/	7	2	ОПК-8	Л1.2
2.6	Критический анализ локальной нормативной базы предприятия или организации (по теме проекта) /Пр/	7	2	ОПК-8	Л1.2 Л4.1 Л4.2
2.7	Классификация проблем качества по методу Вильфредо Парето /Лек/	7	2	ОПК-6	Л2.1 Л3.1
2.8	Систематизация выявленных недостатков практического применения методов кадрового менеджмента в организации или на предприятии /Пр/	7	2	ПК-14	Л1.2 Л4.1 Л4.2
2.9	Построение Причинно-следственной диаграммы («рыбий скелет») по методу К. Исикавы (Япония) /Лек/	7	2	ПК-14	Л2.1 Л3.1
2.10	Разработка корректирующих мероприятий /Пр/	7	2	ПК-14	Л1.2 Л4.1 Л4.2 Э.1 Э.2
2.11	Анализ структуры затрат на внедрение корректирующих мероприятий в кадровом менеджменте /Лек/	8	2	ПК-13	Л1.2
2.12	Анализ структуры затрат на внедрение корректирующих мероприятий в кадровом менеджменте /Пр/	8	4	ПК-14	Л1.2 Л4.1 Л4.2 Э.1 Э.2
2.13	Прогнозирование эффектов внедрения корректирующих мероприятий в кадровом менеджменте /Лек/	8	2	ПК-14	Л1.2

2.14	Прогнозирование эффектов внедрения корректирующих мероприятий в кадровом менеджменте /Пр/	8	2	ПК-14	Л1.2 Л4.1 Л4.2 Э.1 Э.2
2.15	Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий. Расчёт сроков окупаемости проекта /Лек/	8	2	ПК-14	Л1.2
2.16	Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий. Расчёт сроков окупаемости проекта /Пр/	8	2	ПК-14	Л1.2 Л4.1 Л4.2 Э.1 Э.2
2.17	Заключение проекта и окончательное оформление проекта /Лек/	8	2	ОПК-8	Л1.2
2.18	Заключение проекта и окончательное оформление проекта /Пр/	8	2	ОПК-8	Л1.2 Л4.1 Л4.2
2.19	Представление и защита проекта: Разработка наглядного инструментария /Лек/	8	2	ОПК-6	Л1.2
2.20	Представление и защита проекта: Разработка наглядного инструментария /Пр/	8	2	ОПК-6	Л1.2 Л4.1 Л4.2
2.21	Представление и защита проекта /Лек/	8	2	ОПК-6	Л1.2
2.22	Представление и защита проекта /Пр/	8	2	ОПК-6	Л1.2 Л4.1 Л4.2
2.23	Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере /Ср/	8	66	ОПК-6 ОПК-8 ПК-14	Л1.2 Л4.1 Л4.2

**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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

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

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Аньшин В. М. , Алешин А. В. , Багратиони К.А.	Управление проектами: фундаментальный курс: Учебник для бакалавриата. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=227270&sr=1	М.: Высшая школа экономики, 2013	100% онлайн
Л1.2	Ньютон Р.	Управление проектами от А до Я: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=81655&sr=1	М.: Альпина Паблишер, 2014	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Михалкина Е.В.	Управление человеческими ресурсам и организации: теория, процессы, технологии : монография / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет», Министерство образования и науки Российской Федерации ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной. - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2013. - 428 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9275-1077-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445481 (13.11.2016).	Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2013. - 428 с.	100% онлайн

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Рогожин, М.Ю.	Организация кадровой работы предприятия: учебно-практическое пособие: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253710	М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014	100% онлайн

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Н.Г.Герасимова	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Н.Г.Герасимова	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	http://www.HRM.ru - Кадровый менеджмент			
Э.2	http://www.rantal.ru - Профессионалы в области кадров и менеджмента			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Использование специализированного программного обеспечения не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-правовая система КонсультантПлюс - http://www.consultant.ru/			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	<p>Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.</p> <p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.</p>
2	<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	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 удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Групповой проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и продемонстрировать уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой.
Учебная групповая дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Преподаватель не менее, чем за две недели до срока учебно-групповой дискуссии должен сообщить каждому обучающемуся номер варианта групповых дискуссий. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте

**1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования
в процессе освоения образовательной программы
Дисциплина «Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте» участвует
в формировании компетенций:**

ОПК-6: владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.

ОПК-8: способность 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.

ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций: ОПК-6 ОПК-8 ПК-14
при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-6:	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.	Б1.Б.06 Математика	1	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	2
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	6	3
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3
ОПК-8:	способность 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.	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	2
		Б1.В.05 Производственный менеджмент	4	1
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	2
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	2
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	3
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	3
		Б2.В.02(У) Учебная – по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная)	4	1
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	6	2
ПК-14:	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	6	2
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	3
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	2
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	3
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	3
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-6 ОПК-8 ПК-14

**планируемым результатам
обучения по дисциплине Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/ тем дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.	Тема 1: «Выбор темы проекта, объекта и предмета проектирования в кадровом менеджменте». Тема 2: «Обоснование актуальности проекта; Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте». Тема 3: «Характеристика предприятия как объекта исследования». Тема 4: «Выбор цели и методов исследования, методик, обоснование репрезентативности выборки. Проведение исследования. Обработка результатов исследования». Тема 5: «Классификация проблем качества по методу Вильфредо Парето». Тема 6: «Представление и защита проекта: Разработка наглядного инструментария». Тема 7: «Представление и защита проекта».	Минимальный уровень освоения	Знать способы восприятия, экономического анализа и обобщения информации;
				Уметь применять способы экономического анализа и обобщения информации;
				Владеть культурой мышления;
			Базовый уровень освоения	Знать способы постановки цели и выбирать пути их достижения;
				Уметь применять способы постановки цели и выбирать пути их достижения;
				Владеть умением постановки цели и выбирать пути их достижения;
			Высокий уровень освоения	Знать способы отстаивать свою точку зрения;
				Уметь применять способы отстаивать свою точку зрения;
				Владеть культурой мышления способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
ОПК-8	способность 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.	Тема 1: «Основные правила проектирования в кадровом менеджменте». Тема 2: «Требования нормоконтроля в оформлении документации». Тема 3: «Критический анализ локальной нормативной базы предприятия или организации (по теме проекта)».	Минимальный уровень освоения	Знать нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности;
				Уметь использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности;
				Владеть умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности;
			Базовый уровень освоения	Знать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы;
				Уметь анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы;
				Владеть умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы;
			Высокий уровень освоения	Знать способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений;
				Уметь применять алгоритм организационно-управленческих и экономических решений;
				Владеть умением применять алгоритм организационно-управленческих и экономических решений их реализовывать и нести ответственность за их результаты;
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том	Тема 1: «Обоснование актуальности проекта; Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте». Тема 2: «Гипотеза проекта Методологическая и теоретическая основа проекта». Тема 3: «Критический анализ материалов, характеризующих	Минимальный уровень освоения	Знать сущность экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
				Уметь соотносить экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организацией любой организационно-правовой формы;

	числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.	процессы в области управления персоналом». Тема 4: «Анализ результатов исследования и интерпретации влияния сложившейся ситуации на эффективность кадрового менеджмента организации». Тема 5: «Систематизация выявленных недостатков практического применения методов кадрового менеджмента в организации или на предприятии». Тема 6: «Построение Причинно-следственной диаграммы («рыбий скелет») по методу К. Исикавы (Япония)». Тема 7: «Разработка корректирующих мероприятий». Тема8: «Анализ структуры затрат на внедрение корректирующих мероприятий в кадровом менеджменте» Тема9: «Прогнозирование эффектов внедрения корректирующих мероприятий в кадровом менеджменте» Тема10: «Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий» Тема11: «Расчёт сроков окупаемости проекта»		Владеть умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;
			Базовый уровень освоения	Знать способы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); Уметь применять способы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Владеть умением анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда);
			Высокий уровень освоения	Знать способы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; Уметь применять способы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; Владеть навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»**

№	недел я	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1: «Основные правила проектирования в кадровом менеджменте». / Раздел 1. Введение в проектирование.	ОПК-8	Собеседование (устно)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 2: «Выбор темы проекта, объекта и предмета проектирования в кадровом менеджменте». / Раздел 1. Введение в проектирование.	ОПК-6	Собеседование (устно)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 3: «Обоснование актуальности проекта; Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте». / Раздел 1. Введение в проектирование.	ОПК-6 ПК-14	Собеседование (устно)
4	7-8	Текущий контроль	Тема 4: «Гипотеза проекта Методологическая и теоретическая основа проекта». / Раздел 1. Введение в проектирование.	ПК-14	Учебно-групповая дискуссия (устно)
5	9-10	Текущий контроль	Тема 5. «Характеристика предприятия как объекта исследования». / Раздел 1. Введение в проектирование.	ОПК-6	Собеседование (устно)

6	11-12	Текущий контроль	Тема 6: «Выбор цели и методов исследования, методик, обоснование репрезентативности выборки. Проведение исследования. Обработка результатов исследования». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ОПК-6	Кейс-задачи (устно)
7	13-14	Текущий контроль	Тема 7: «Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ПК-14	Кейс-задачи (устно)
8	15-16	Текущий контроль	Тема 8: «Критический анализ локальной нормативной базы предприятия или организации (по теме проекта)». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ОПК-8	Кейс-задачи (устно)
9	17-20	Текущий контроль	Тема 9: «Систематизация выявленных недостатков практического применения методов кадрового менеджмента в организации или на предприятии». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ОПК-6 ПК-14	Кейс-задачи (устно)
10	21	Текущий контроль	Тема10: «Разработка корректирующих мероприятий». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ПК-14	Групповой проект (устно)
11	22	Текущий контроль	Тема11: «Анализ структуры затрат на внедрение корректирующих мероприятий в кадровом менеджменте». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ПК-14	Собеседование (устно)
12	23-24	Текущий контроль	Тема12: «Прогнозирование эффектов внедрения корректирующих мероприятий в кадровом менеджменте». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ПК-14	Групповой проект (устно)
13	25	Текущий контроль	Тема13: «Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий. Расчёт сроков окупаемости проекта». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ПК-14	Групповой проект (устно)
14	26	Текущий контроль	Тема14: «Заключение проекта и окончательное оформление проекта». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ОПК-8	Групповой проект (устно)
15	27	Текущий контроль	Тема15: «Представление и защита проекта: Разработка наглядного инструментария». / Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ОПК-6	Групповой проект (устно)

16	Промежуточная аттестация – экзамен	Раздел 1. Введение в проектирование. Раздел 2. Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере.	ОПК-6 ОПК-8 ПК-14	Собеседование (устно)
----	------------------------------------	---	-------------------------	-----------------------

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объёма знаний обучающегося по определённому разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Кейс-задачи	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
3	Учебные индивидуальные и групповые проекты	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся	Темы учебных групповых и индивидуальных проектов
	Курсовой проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. 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	Темы типовых групповых и / или индивидуальных проектов и типовое задание на курсовой проект (работу)
Промежуточная аттестация			
4	Зачёт 7 семестр, Экзамен 8 семестр	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенции в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце пятого семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачёт»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного	Высокий

		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	
«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»	«незачёт»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкала оценивания результатов ответов на вопросы собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Курсовой проект (работа)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсового проекта полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсового проекта полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсового проекта (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. Программа демонстрирует устойчивую работу на тестовых наборах исходных данных, подготовленных обучающимся, но обрабатывает не все исключительные ситуации. При защите курсового проекта (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 курсового проекта 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 курсового проекта (работы). Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. Программа работает неустойчиво, не обрабатывает

	исключительные ситуации, тестовые наборы исходных данных не подготовлены. При защите курсового проекта (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 курсового проекта в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Программа не разработана и/или находится в нерабочем состоянии. При защите курсового проекта (работы) обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовой проект не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсового проекта

3 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

3.1 Типовое контрольное задание для проведения собеседования

Тема 1. Введение в проектирование:

1. Классификация понятий и типов проектов
2. Цели, стратегия, результаты и параметры проектов
3. Окружение проектов, проектный цикл и структуризация проектов
4. Методы управления проектами

Тема 2.

1. Приведите одно из определений понятия «проект».
2. Назовите обязательные характеристики понятия «проект».
3. Назовите дополнительные характеристики понятия «проект».
4. Дайте определение понятию «программа» и приведите примеры программ.
5. Дайте классификацию проектов. Для каждого вида проектов приведите пример из окружающей Вас жизни.
6. Дайте определение управлению проектами.
7. Перечислите подсистемы управления проектом.
8. Какие схемы управления проектами Вы знаете?
9. В чем суть известных Вам схем управления проектами?
10. Дайте определение управлению проектами.

Тема 3.

1. Перечислите управляемые параметры проекта.
2. В чем состоит суть структуризации (декомпозиции) проекта?
3. Перечислите основные функции управления проектом.
4. Что такое миссия проекта? С какой точки зрения формулируется миссия проекта?
5. Определите миссию для следующих проектов: строительство нефтепровода; строительство жилого дома; проект реструктуризации предприятия; реформа образования.
6. Как соотносятся миссия и стратегия проекта?
7. Все ли фазы проекта являются обязательными (необходимыми)?

3.2 Типовые контрольные кейс-задачи

Темы кейс-задач:

1. «Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом».
2. «Систематизация выявленных недостатков практического применения методов кадрового менеджмента в организации или на предприятии».
3. «Выбор цели и методов исследования, выбор и обоснование валидности и точности методик, обоснование репрезентативности выборки. Проведение исследования. Обработка результатов исследования».

Варианты кейс-заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведён образец кейс-задач по теме, предусмотренным рабочей программой.

Образец кейс-задачи

Тема «Выбор цели и методов исследования, выбор и обоснование валидности и точности методик, обоснование репрезентативности выборки. Проведение исследования. Обработка результатов исследования».

Вопросы для обсуждения

1. Для чего необходимо ранжировать исследовательские ситуации (первый этап технологии)?
2. Почему очень важно выделять в отдельном этапе подэтапы?
3. Приведите пример различной остроты одной проблемной ситуации (соответствие проблемы 1-й, ...4-й группе по шкале рангов).
4. Почему в настоящее время изучение научных и теоретических источников является необходимой деятельностью в процессе управления и исследования?
5. Каких недостатков удастся избежать в процессе управления при использовании методики поиска и анализа альтернативных вариантов решения исследуемой системы управления.

Разработать этапы исследования, используя кейс.

Исследование (объекта управления или проблемы) как вид деятельности состоит из нескольких этапов, которые представляют собой операционные элементы исследовательских технологий. Далее представлена самая простая исследовательская технология, состоящая из шести этапов.

1. Распознавание проблемной ситуации. На этом этапе происходит первоначальный анализ информации по проблеме и ранжирование проблем по группам (отнесение к одной из них). Необходимо сделать анализ как объекта исследования, так и окружающей его среды. Данное первичное исследование не требует тщательного сбора информации, ранжирование происходит на базе явных, видимых факторов или вновь возникающих проблем (следственных), связанных с данной. Первая группа – это проблемы, требующие немедленного решения. При этом промедление исследования и принятие решения могут привести к отрицательному результату, вплоть до остановки или ликвидации организации. Ко второй группе относятся проблемы, являющиеся важными для предприятия, но решение которых может подождать до следующего планового периода (период выбирается исходя из конкретной ситуации менеджерами предприятия). Третью группу составляют проблемы, за состоянием которых необходим постоянный контроль. К четвертой группе относят проблемы, не представляющие угрозы для предприятия и решаемые сами по себе, а потому не требующие исследований. Ранжирование проблем по группам помогает менеджеру-исследователю понять значимость проблемы, определить необходимость и срочность проведения исследовательских работ.

2. Определение происхождения выявленных проблем, их свойств, содержания, закономерностей поведения и развития. На этом этапе необходимо в первую очередь разобраться с количественными и качественными характеристиками проблемы и путями возможного развития системы управления без решения проблемы. Одной из таких причин может быть противоречивость норм деятельности. В свою очередь, эта противоречивость может быть вызвана несовместимостью целей субъектов, их интересов, а в случае взаимно согласованных целей — несопадением путей, выбранных для их достижения – задач, планов реализации решений и т.д. Поэтому можно рассматривать причины противоречия на уровне норм, а можно — на уровне причин, порождающих наложение противоречивых норм. Также проблемная ситуация может быть порождена несоответствием сформулированных некоторым субъектом задач его цели, средств и методов – задачам или свойствам материала деятельности. Это случай, когда субъект может создать проблемную ситуацию «в одиночку», вследствие недостаточной управленческой квалификации. Данная деятельность по анализу проблемы и организации дает возможность более точно определить возможные последствия развития проблемы, выбрать методы по исследованию системы и направления сбора необходимой информации.

3. Установление места этих проблем в системе накопленных знаний. Рассматриваемый этап является не менее важным, чем два предшествующих. Очевидно, что организации, способные работать с уже имеющимися и получаемыми в ходе работы знаниями, в XXI веке будут работать более эффективно. Часто знания оказываются чем-то большим, нежели просто информацией и данными о продуктах, событиях или процессах. На современном этапе развития общества их можно трактовать как протестированные, доказанные процедуры выполнения чего-либо; способность различения и выбора ключевых моделей и актуальных действий; понимание контекста обширного опыта (видение); соединение чувств ритма, времени и реализма. На этом этапе следует провести теоретическое обоснование, описание рассматриваемых проблем наряду с поиском подходов к их разрешению на основе анализа публикаций в периодических изданиях, материалов книг, учебников, учебных пособий, конференций, семинаров, опыта других предприятий, видения специалистов и т.п. Поиск, усовершенствование и многократное использование знаний помогает организации сделать ее бизнес-процессы более эффективными, повысить производительность и получить конкурентоспособные преимущества.

4. Исследование вариантов решения проблемы, полученных при и умении опыта и их предварительная оценка по приоритетности (предварительный отбор, отсеб) с учетом ограничений, трудностей, недостатков. Необходимой на этом этапе становится оценка рациональности использования и сочетаемости возможных решений в рамках проводимой исследовательской, инновационной, экономической политики предприятия. Оценка производится на базе возможностей организации с учетом внешних факторов и ограничений и потенциала организации. Заведомо нереальные варианты отбрасываются.

5. Исследование наилучших вариантов решения проблемы по критериям оптимальности, успеха, эффективности, гибкости. Рассматривая все варианты, необходимо определиться с тем, что будет оптимизироваться — время, затраты или что-нибудь другое. Однако подход к проводимым исследованиям должен быть гибким, т. е. необходимо учесть возможность внесения в него изменений в любое время (на любом этапе), в зависимости от получаемых результатов. При этом в реальной практике чаще всего имеется более одного подхода к решению проблемы. В результате исследования предлагается один-два (несколько) базовых и несколько вариантов должны быть в запасе на случай непредсказуемого развития проблемы. Далее результаты исследований направляются менеджеру для принятия управленческого решения по ликвидации проблемы.

6. Составление отчета по исследовательской деятельности. Отчет является документом, содержащим информацию о состоянии рассматриваемой проблемы и исчерпывающие систематизированные сведения о всей выполненной исследовательской работе. На базе отчета далее менеджер принимает управленческое решение по решению проблемы системы управления по критериям приемлемости, целесообразности и оптимальности.

3.3 Пример типового контрольного задания для учебных групповых дискуссий по вопросам:

Учебная групповая дискуссия

Тема «Гипотеза проекта. Методологическая и теоретическая основа проекта»

вопросы:

1. Как подразделяются методы научного познания? В чём отличие всеобщих методов от общенаучных?
2. Какие условия необходимы для проведения научных экспериментов в области управления персоналом?
3. С чего начинается процесс познания? Охарактеризуйте общую направленность научно-теоретического познания в области управления персоналом.
4. Чем язык современной науки отличается от обычного человеческого языка?
5. В чём познавательная ценность метода аналогии?
6. Что такое моделирование в научном познании? Назовите известные вам виды моделирования.

3.4 Пример выполнения учебного проекта. Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом

Задание: используя язык и стиль научного произведения в системе управления персоналом разработать теоретическую главу исследования по заданной проблеме.

Список определений оценочного характера

Проблема	научная, фундаментальная, актуальная, насущная, важная, ключевая, ведущая, острая, частная, глобальная, надуманная, неразрешимая
Вопрос	актуальный, принципиальный, теоретический, практический, общий, конкретный, важный, коренной, сложный, спорный, правомерный
Цель	важная, главная, основная, научная, практическая, конкретная, реальная, поставленная, указанная
Задача	первоочередная, ближайшая, конечная, поставленная, намеченная, коренная, узловая, особая, конкретная, определенная

Направление	ведущее, главное, решающее, основное, генеральное, важнейшее, правильное, ошибочное, избранное, намеченное, указанное, следующее
Изучение	объективное, экспериментальное, теоретическое, практическое, сравнительное, опытное, непосредственное, специальное, длительное, постоянное, систематическое, дальнейшее, углубленное, интенсивное, глубокое, всестороннее, детальное, тщательное, внимательное
Исследование	научное, объективное, теоретическое, экспериментальное, опытное, общее, конкретное, классическое, фундаментальное, всестороннее, систематическое, обширное, углубленное, глубокое, детальное, подробное, актуальное, серьезное, сложное, ценное
Путь (изучения)	простой, сложный, неправильный, верный, рациональный, оптимальный; опытным путем; путем тщательного анализа, длительного изучения, всестороннего наблюдения
Наблюдения	научные, объективные, специальные, визуальные, точные, тщательные, многочисленные, многократные, постоянные, регулярные, важные, глубокие, дальнейшие, непосредственные, простые, сложные, данные, указанные, проведенные
Эксперимент	аналогичный, подобный, проверочный, новый, важный, интересный, блестящий, убедительный, уникальный, успешный, намеченный, задуманный, проведенный.
Анализ	научный, объективный, конкретный, проведенный, всесторонний, обстоятельный, полный, исчерпывающий, детальный, сравнительный, тщательный, точный, глубокий
Материал	научный, экспериментальный, справочный, статистический, фактический, собранный, систематизированный, полученный, имеющийся, использованный, большой, богатый, обширный, разнообразный, достаточный, достоверный, неподходящий
Данные	опытные, косвенные, конкретные, расчетные, цифровые, современные, последние, прежние, точные, проверенные, исчерпывающие, полные, дополнительные, полученные, исходные, ценные, надежные, убедительные
Факт	реальный, конкретный, общеизвестный, достоверный, неопровержимый, несомненный, бесспорный, очевидный, убедительный
Информация	точная, исчерпывающая, полная, подробная, накопленная, существенная, важная, ценная, необходимая, получаемая, оперативная, достаточная, новая, текущая

Список глаголов, употребляющихся в научной работе

Глаголы, употребляемые для перечисления основных вопросов	автор рассматривает, описывает, анализирует, называет, раскрывает, говорит, разбирает, показывает, излагает, освещает, останавливается, сообщает
Глаголы, употребляемые для обозначения исследовательского или экспериментального материала	автор исследует, высказывает, разрабатывает предположение, доказывает, выдвигает, выясняет, считает, утверждает, полагает
Глаголы, употребляемые для передачи определений и градаций, классификации конкретных проблем, вопросов	автор определяет (дает определение), перечисляет (признаки, черты, свойства), характеризует, сравнивает, формулирует, сопоставляет, констатирует
Глаголы, употребляемые для перечисления вопросов, рассматриваемых в первоисточнике попутно	автор касается, замечает, затрагивает, намечает, упоминает
Глаголы, передающие слова и мысли, которые автор первоисточника выделяет особо	автор выделяет, отмечает, подчеркивает, утверждает, повторяет, специально останавливается, неоднократно возвращается, обращает внимание, уделяет внимание, концентрирует внимание, заостряет внимание, акцентирует внимание, сосредоточивает внимание
Глаголы, используемые для обобщений, подведения итогов	автор делает вывод, подытоживает, приходит к выводу, обобщает, подводит итоги, суммирует
Глаголы, фиксирующие, отмечающие аргументацию автора первоисточника с использованием примеров, цитат, иллюстраций, цифр, всевозможных данных	автор приводит примеры(цифры, таблицы), ссылается, опирается, аргументирует, обосновывает, иллюстрирует, подтверждает, доказывает, сравнивает, сопоставляет, соотносит, исходит, противопоставляет, цитирует
Глаголы, используемые для выражения позиции автора	автор соглашается (согласен), возражает, противоречит, спорит, опровергает, полемизирует, критикует, расходится во взглядах, выдвигает (приводит) возражения, аргументы доказательства

Список оценочных конструкций

Оценочное описание авторского текста	В статье представлена точка зрения на...; содержатся дискуссионные положения, противоречивые утверждения, общеизвестные истины, ценные сведения, экспериментальные положения, важные неопубликованные данные, попытки доказать (что?), убедительные доказательства; намечаются пути исследования...; отмечается важность (чего?); ясно сформулировано (что?); доказано (что?)
Выражение сопоставления	Сравнивать, сопоставлять (что с чем?), считаться (с чем?), обращать внимание (на что?), иметь в виду (что?), наводить на мысль о том, что...
Выражение значимости	Важно отметить, что; сущность вопроса сводится к следующему; с теоретической точки зрения, это...; с практической точки зрения, это...; необходимо подчеркнуть, что...
Выражение уверенности	Убежден, уверен, считать, полагать;

	с точки зрения автора; автор убедительно доказывает, что; это доказывает, что; доказано, что; разумеется, что; очевидно, что; нет сомнения в том, что; в этой связи ясно, что; автор отстаивает точку зрения, придерживается точки зрения
Выражение согласия	Одобрять, хвалить, восхищаться, соглашаться, разделять точку зрения, подтверждать, признавать достоинства, придерживаться подобного же мнения
Выражение критики (несогласия)	Отмечать недостатки, упрекать в небрежности, в неточности, вскрывать недостатки, критиковать, возражать, оспаривать, расходиться во взглядах, опровергать, пренебрегать, игнорировать, упускать из виду; Автор не раскрывает содержания (чего?), противоречит, упускает из виду, необоснованно утверждает, критически относится, ставит невыполнимую задачу, не подтверждает вывода фактами. Непонятно, что; сомнительно, что; желательнее (полезно, целесообразно) было бы...
Выражение предположения	Допустить; высказать свое предположение; предложить; выдвинуть гипотезу (о чем ?), предположить, что; условимся, что...

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1 «Введение в проектирование»

- 1.1 Классификация понятий и типов проектов
- 1.2 Цели, стратегия, результаты и параметры проектов
- 1.3 Окружение проектов, проектный цикл и структуризация проектов
- 1.4 Приведите одно из определений понятия «проект».
- 1.5 Назовите обязательные характеристики понятия «проект».
- 1.6 Назовите дополнительные характеристики понятия «проект».
- 1.7 Дайте определение понятию «программа» и приведите примеры программ.
- 1.8 Дайте классификацию проектов. Для каждого вида проектов приведите пример из окружающей Вас жизни.
- 1.9 Дайте определение управлению проектами.
- 1.10 Методы управления проектами
- 1.11 Перечислите подсистемы управления проектом.
- 1.12 Какие схемы управления проектами Вы знаете?
- 1.13 В чем суть известных Вам схем управления проектами?
- 1.14 Дайте определение управлению проектами.

Раздел 2 «Проведение эмпирического исследования в кадровой сфере»

- 2.1 Как подразделяются методы научного познания? В чём отличие всеобщих методов от общенаучных?
- 2.2 Какие условия необходимы для проведения научных экспериментов в области управления персоналом?
- 2.3 С чего начинается процесс познания? Охарактеризуйте общую направленность научно-теоретического познания в области управления персоналом.
- 2.4 Чем язык современной науки отличается от обычного человеческого языка?
- 2.5 В чём познавательная ценность метода аналогии?
- 2.6 Что такое моделирование в научном познании? Назовите известные вам виды моделирования.
- 2.7 Дайте характеристику гипотезы исследования.
- 2.8 Раскройте сущность критического анализа материалов, характеризующего процессы в области управления персоналом.
- 2.9 Раскройте сущность критического анализа нормативно-правовой базы, характеризующего процессы в области управления персоналом.
- 2.10 Охарактеризуйте анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий.

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

- 1 Разработайте основные составляющие программы маркетинга проекта.
- 2 Разработайте актуальность и миссию проекта.

3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Разработайте планирование проекта по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала.
2. Разработайте структуру проекта по адаптации персонала в организации.
3. Разработайте структуру проекта по развитию персонала в организации.
4. Разработайте структуру проекта по планированию персонала в организации.
5. Разработайте структуру проекта по правовой поддержке персонала в организации.
6. Разработайте структуру проекта по предупреждению и разрешению конфликтов персонала в организации.
7. Разработайте структуру проекта по реализации деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.
8. Разработайте структуру проекта по переподготовке и повышению квалификации персонала.
9. Разработайте структуру проекта по оценке кандидатов на вакантную должность.

3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену

1. Представьте сущность проектного финансирования.
2. Какие существуют способы проектного финансирования?
3. Какие существуют источники финансирования?
4. Обозначьте структуру проектного анализа.
5. В чем заключается предназначение ТЭО?
6. Перечислите основные принципы составления ТЭО.
7. Назовите основные технико-экономические показатели, рассчитываемые в ходе составления ТЭО.
8. Что понимается под «маркетингом проекта»?
9. Что входит в понятие «маркетинговые исследования»?
10. Каковы основные характеристики задач, стоящих перед маркетинговыми исследованиями?
11. Назовите основные этапы проведения маркетинговых исследований.
12. Перечислите ресурсы, которыми определяется проект. Перечислите шаги по оценке затрат проекта. Охарактеризуйте понятие «мониторинг проекта».
13. Охарактеризуйте пять основных возможных вариантов действий в ходе реализации проекта.
14. Раскройте понятие «бюджет проекта»
15. Дайте определение понятия «смета» проекта.
16. Что такое миссия и цели проекта?
17. В чем состоит различие между миссией и целями проекта?
18. Опишите зависимость между продолжительностью и стоимостью выполнения работ.
19. Каковы пути сокращения длительности проекта?
20. Дайте определение понятию «ресурс».
21. Перечислите виды ресурсов проекта.
22. Перечислите и опишите типы ресурсов.
23. Перечислите основные задачи управления ресурсами.
24. Назовите основные проблемы управления командой.
25. Дайте определение команды.
26. Назовите и опишите основные факторы формирования команды.
27. Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
28. Перечислите этапы формирования команды.
29. Перечислите стадии развития команды. В чем суть проблемы расформирования команды проекта? Какие типы конфликтов Вы знаете?
30. Что такое измерение рисков? Дайте определение понятию «управление рисками».
31. Раскройте содержание управления рисками.
32. Дайте определение понятию «анализ рисков». Какие виды оценки риска Вам известны? Перечислите методы снижения рисков.
33. Что такое страхование рисков и каким образом использовать этот метод снижения рисков?
34. Как использовать распределение рисков между участниками проекта?
35. Дайте определение понятию «управление коммуникациями проекта».
36. Приведите примеры формы представления и распределения информации между участниками проекта.
37. Назовите основных потребителей информации проекта.
38. Какие процессы включает в себя функция управления информационными связями?
39. Что понимается под информационной системой управления проектом?
40. Назовите основные функции информационных систем поддержки принятия решений.
41. Назовите основные функциональные элементы интегрированной информационной системы поддержки принятия решений на стадии выполнения проекта.
42. Что такое миссия и цели проекта? В чем состоит различие между миссией и целями проекта?
43. Что понимается под «маркетингом проекта»?
44. Что входит в понятие «маркетинговые исследования»?
45. Каковы основные характеристики задач, стоящих перед маркетинговыми исследованиями?
46. Назовите основные этапы проведения маркетинговых исследований.

3.8 Перечень типовых практических заданий к экзамену

47. Разработайте планирование проекта по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала.
48. Разработайте структуру проекта по адаптации персонала в организации.
49. Разработайте структуру проекта по развитию персонала в организации.
50. Разработайте структуру проекта по планированию персонала в организации.
51. Разработайте структуру проекта по правовой поддержке персонала в организации.
52. Разработайте структуру проекта по предупреждению и разрешению конфликтов персонала в организации.
53. Разработайте структуру проекта по реализации деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.
54. Разработайте структуру проекта по переподготовке и повышению квалификации персонала.
55. Разработайте структуру проекта по оценке кандидатов на вакантную должность.

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

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
Собеседование	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Кейс-задача	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания

	результатов обучения
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Проект	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Курсовой проект	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/экзамена) 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 к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду 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: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; три практических задания: два из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); третье практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

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 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 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.

Пример экзаменационного билета по дисциплине

 ИРГУПС 2016-2017 учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Проектирование в кадровом менеджменте» 8 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИРГУПС _____
<ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите ресурсы, которыми определяется проект. Перечислите шаги по оценке затрат проекта. 2. Охарактеризуйте противоречия в системе мотивации и стимулировании персонала в организации. 3. Разработайте актуальность и миссию проекта по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала. 4. Разработайте целеполагание проекта по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала. 5. Разработайте план-схему проекта по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала. 		

