

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



_____ А.А. Панфилов

« 29 » 04 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»

Программа подготовки Экономика фирмы

Уровень высшего образования магистратура

Форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная, сокращенная)

Семестр	Трудоем- кость зач. ед, час.	Лек- ции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
2	6/216	8	10	-	171	Экзамен(27)
Итого	6/216	8	10	-	171	Экзамен(27)

г. Владимир

2015 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Кадровый менеджмент» является приобретение студентами знаний в области управления персоналом, изучение командного подхода с целью развития организаций и высокоэффективного менеджмента.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Кадровый менеджмент» относится к обязательным дисциплинам вариативной части.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Кадровый менеджмент» являются «Методологическое обеспечение исследований в экономике» и «Экономика и организация производства», а также ряд дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика».

Дисциплина является базой для изучения таких дисциплин как «Управление конкурентоспособностью фирмы», а также ряда дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

- способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПК-12).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

- 1) Знать: способы и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; характеристику и классификацию управленческих решений (ОПК-2, ПК-12)

- 2) Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; разрабатывать варианты управленческих решений (ОПК-2, ПК-12)

- 3) Владеть: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; способностью обосновывать выбор вариантов управленческих решений на основе критериев социально-экономической эффективности (ОПК-2, ПК-12)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 ЗЕТ, 216 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применение м интерактивн ых методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)			
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС			КП / КР		
1.	Тема 1. Кадровый менеджмент и основные подходы к управлению персоналом	2		2		2				45		3/75%		
2.	Тема 2. Формирование и методы управления кадровым составом	2		2		2					42		3/75%	
3.	Тема 3. Технологии процесса управления персоналом и его развитием	2		2		3					42		4/80%	
4.	Тема 4. Нормативно- правовое обеспечение управления персоналом и стили руководства	2		2		3					42		4/80%	
Всего				8		10				171		14/77,8%	Экзамен(27 ч)	

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Целью и задачами освоения дисциплины «Кадровый менеджмент» являются формирование у студентов представлений об эффективном управлении персоналом, навыков поиска, подбора и адаптации персонала, а также навыков оценки персонала.

Усвоение дисциплины связано с приобретением студентами норм, правил и закономерностей данной научной дисциплины, приемов и методов формирования команд в современных условиях.

В процессе изучения дисциплины предполагается использование инновационных технологий преподавания:

- деловых игр;
- тестирования;
- информационных технологий.

Деловые игры:

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условностями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, между коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению ведущего преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические занятия и по другим темам. Предварительно, согласуясь со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - компьютерные программы, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

Тестирование:

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемым ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на практическом занятии, так и в качестве домашнего задания с обязательным промежуточным подведением итогов ведущим преподавателем.

Студенты также могут проводить самотестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты самотестирования подводятся преподавателем и учитываются при промежуточной аттестации.

Информационные технологии:

В процессе преподавания дисциплины предполагается использование современных информационных технологий и Интернет-ресурсов. При этом на каждой лекции и на каждом практическом занятии используется мультимедийный проектор и компьютер для демонстрации заранее подготовленного учебного материала, записанного на современных носителях информации (оптических дисках и флеш-картах).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме защиты рефератов (сообщений, докладов). Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Кадровый менеджмент» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса.

В ходе её реализации по предварительно выданным студентам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Подготовка рефератов (сообщений, докладов) в рамках практических работ.
2. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
3. Экзамен.

Примерные темы рефератов:

1. Понятие управления персоналом.
2. Функции управления персоналом.
3. Понятие и свойства персонала, как объекта управления.

4. Функции кадровой службы.
5. Эволюция парадигм кадрового менеджмента.
6. Концепция человеческих ресурсов в практике управления.
7. Основные модели кадрового менеджмента. Основные положения управления персоналом в кадровом менеджменте и классическом подходе к управлению.
8. Планирование потребности в персонале.
9. Источники привлечения кандидатов.
10. Процедуры и методы оценки персонала.
11. Понятие внутреннего маркетинга.
12. Конкурсный набор персонала.
13. Понятие кадровой политики организации.
14. Понятие и виды кадровых стратегий организации.
15. Понятие и виды методов управления.
16. Административные методы управления персоналом.
17. Экономические методы управления персоналом.
18. Социально-психологические методы управления персоналом.
19. Закономерности управления персоналом.
20. Классификация технологий процесса управления.
21. Типы поведения человека в организации.
22. Регуляторы поведения субъектов организации.
23. Классические стили руководства.
24. Решетка стилей руководства.
25. Модели управления персоналом.

Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Понятие управления персоналом.
2. Функции управления персоналом.
3. Понятие и свойства персонала, как объекта управления.
4. Функции кадровой службы.
5. Эволюция парадигм кадрового менеджмента.
6. Концепция человеческих ресурсов в практике управления.
7. Основные модели кадрового менеджмента. Основные положения управления персоналом в кадровом менеджменте и классическом подходе к управлению.
8. Планирование потребности в персонале.
9. Источники привлечения кандидатов.
10. Процедуры и методы оценки персонала.
11. Понятие внутреннего маркетинга.
12. Конкурсный набор персонала.
13. Понятие кадровой политики организации.
14. Понятие и виды кадровых стратегий организации.
15. Понятие и виды методов управления.
16. Административные методы управления персоналом.
17. Экономические методы управления персоналом.
18. Социально-психологические методы управления персоналом.
19. Закономерности управления персоналом.
20. Классификация технологий процесса управления.
21. Типы поведения человека в организации.
22. Регуляторы поведения субъектов организации.
23. Классические стили руководства.
24. Решетка стилей руководства.
25. Модели управления персоналом.

Задания для самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме 171 час, должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Виды и содержание самостоятельной работы студентов по темам курса

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Форма самостоятельной работы	Форма отчетности д/о (з/о)
1. Кадровый менеджмент и основные подходы к управлению персоналом	Понятие управления персоналом. Функции управления персоналом. Понятие и свойства персонала, как объекта управления. Функции кадровой службы. Концепция человеческих ресурсов в практике управления. Основные модели кадрового менеджмента.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
2. Формирование и методы управления кадровым составом	Планирование потребности в персонале. Уровни кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Кадровая политика организации. Понятие и виды методов управления. Классификация методов управления персоналом.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
3. Технологии процесса управления персоналом и его развитием	Понятие социальной технологии. Закономерности управления персоналом. Характеристика технологий процесса управления. Управление социальным развитием. Организация обучения персонала. Организация проведения аттестации персонала. Управление деловой карьерой персонала. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Управление нововведениями в кадровой работе. Теория поведения личности в организации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Оплата труда персонала. Этика деловых отношений. Организационная культура. Управление конфликтами и стрессами. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
4. Нормативно-правовое обеспечение управления персоналом и стили руководства	Понятие стиля руководства. Классические стили руководства. Решетка стилей руководства. Модели управления персоналом. Нормативные документы, регламентирующие трудовые отношения. Документы, применяемые в процессе	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2012. - 72 с. - ISBN 978-5-392-02890-0. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>
2. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова, С.И. Ярцева, В.Г. Коновалова и др., под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - 72 с. - ISBN 978-5-392-16783-8. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167838.html>
3. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] / Дейнека А. В. - М.: Дашков и К, 2014. - 288 с. - ISBN 978-5-394-02375-0. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394023750.html>

б) дополнительная литература:

1. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Проспект, 2015. - 424 с. - ISBN 978-5-392-16305-2. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392163052.html>
2. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / К.Э.Оксинойд, Е.В. Розина, под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2014. - 64 с. - ISBN 978-5-392-10153-5. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>
3. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>
4. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, под редакцией А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>
5. Менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. пособие для высших учебных заведений / п/р В.В. Лукашевича, Н.И. Астаховой - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. -256 с. - ISBN 5-238-00764-7. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5238007647.html>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Консультант Плюс [Электронный ресурс] – URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Бизнеспланирование [Электронный ресурс] – URL: <http://bizlana.ru/>
3. Кадровый менеджмент [Электронный ресурс] – URL: <http://coach.jofo.ru/250216.html>

г) периодические издания:

1. Вестник Российского экономического университета им. Плеханова.
2. Вестник МГУ: экономика
3. Вопросы экономики (ВлГУ)
4. Экономика и жизнь

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа магистрантов (СРС) - это планируемая учебная и научная работа, выполняемая по заданию преподавателя под его методическим и научным руководством.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной преподавателем учебной и дополнительной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- опережающее изучение материала;
- подборка аналитического материала и статей по темам для обсуждения на практических занятиях, составление аннотированного списка статей из журналов;
- написание эссе, их оформление в виде докладов, электронных презентаций и т.д.;
- подготовка к практическим занятиям,
- подготовка рецензий на статью, пособие;
- выполнение контрольной работы;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплины и т.д.;
- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе аттестующих тестов;
- работа с нормативно-правовыми актами;
- и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- участие в деловой игре (в часы практических занятий);
- выполнение учебно-исследовательской работы (руководство, консультирование и защита УИРС) и научно-исследовательской работы (НИРС) с написанием статьи и т.д.

При выполнении заданий самостоятельной работы студентам предстоит:

- самостоятельная формулировка темы задания (при необходимости);
- сбор и изучение информации;
- анализ, обработка и группировка информации;
- отображение информации в необходимой форме;
- консультация у преподавателя;
- коррекция поиска информации и плана действий (при необходимости);
- оформление работы;
- поиск способа подачи выполненного задания;
- представление работы на оценку преподавателя или группы (при необходимости).

По итогам самостоятельной работы студенты должны:

- развить такие универсальные умения, как умение учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;

– научиться формулировать и оценивать получаемые результаты, переопределять цели дальнейшей работы, корректировать свою образовательную траекторию.

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- полнота общеучебных представлений, знаний и умений по изучаемой теме, к которой относится данная самостоятельная работа,
- обоснованность и четкость изложения ответа на поставленный во внеаудиторной самостоятельной работе вопрос,
- оформление отчетного материала в соответствии с известными заданными преподавателем требованиями.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

С целью углубленного изучения дисциплины, студенту магистратуры рекомендуется ознакомиться с тематическим планом занятий и списком рекомендованной основной и дополнительной литературы, уяснить последовательность и сроки выполнения индивидуальных учебных заданий.

В ходе самостоятельной работы студента предполагается изучение научной и учебной литературы, сбор и обработка статистической информации о фирме.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от систематической работы на лекциях, активного участия на практических занятиях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

В рамках лекционного курса преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные вопросы темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия способствуют:

- глубокому изучению наиболее важных тем учебной дисциплины;
- закреплению изученного материала;
- развитию умений и навыков подготовки докладов, сообщений;
- приобретению опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений,
- улучшению контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

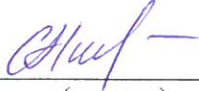
1. Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (мультимедийный презентационный проектор BenQ, переносной экран) и доской настенной;
- ноутбук с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Office.

2. Практические занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор BenQ MX 660, экран Projecta настенный рулонный) и доской настенной;
- ноутбук, 10 станций Kraftway Credo KC51 с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Office.
- фонд оценочных средств для контроля знаний студентов.

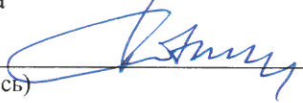
Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.01 «Экономика» по программе подготовки «Экономика фирмы».

Рабочую программу составил  Никонорова С.А.
(подпись)

Рецензент
Директор ООО "ОВК Строй"  Лунев С.И.
(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ

Протокол № 18 от 27.04.2015 года

Заведующий кафедрой  д.э.н., проф. Доничев О.А.
(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.01 «Экономика»

Протокол № 5 от 29.04.2015 года

Председатель комиссии  д.э.н. проф. Захаров П.Н.
(подпись)



**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2015/2016 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.2015 года

Заведующий кафедрой _____ О.А. Доничев



Рабочая программа одобрена на 2016/2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 2 от 31.08.2016 года

Заведующий кафедрой _____ О.А. Доничев



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

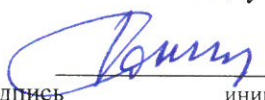
Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____ О.А. Доничев

Министерство образования и науки Российской Федерации
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования**
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Институт экономики и менеджмента
Кафедра «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

 О.А. Доничев
подпись инициалы, фамилия

« 27 » 04 20 15

Основание:
решение кафедры
от « 27 » 04 20 15

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Кадровый менеджмент
наименование дисциплины

38.04.01 «Экономика»
код и наименование направления подготовки

«Экономика фирмы»
наименование программы подготовки

магистратура
Уровень высшего образования

Владимир, 20 15

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый менеджмент» разработан в соответствии с рабочей программой, входящей в ОПОП направления подготовки 38.04.01 «Экономика» программа подготовки «Экономика фирмы».

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Кадровый менеджмент и основные подходы к управлению персоналом	ОПК-2, ПК-12	Уст./Письм. опрос
2	Формирование и методы управления кадровым составом	ОПК-2, ПК-12	Практ. раб., Подготовка презентации
3	Технологии процесса управления персоналом и его развитием	ОПК-2, ПК-12	Уст./Письм. опрос
4	Нормативно-правовое обеспечение управления персоналом и стили руководства	ОПК-2, ПК-12	Уст./Письм. опрос

Комплект оценочных средств по дисциплине «Кадровый менеджмент» предназначен для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям образовательной программы, в том числе рабочей программы дисциплины «Кадровый менеджмент», для оценивания результатов обучения: знаний, умений, владений и уровня приобретенных компетенций.

Комплект оценочных средств по дисциплине «Кадровый менеджмент» включает:

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:
 - комплект вопросов, позволяющих оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, термины, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия в рамках определенного раздела дисциплины;
 - перечень тем, позволяющих студенту индивидуально и творчески раскрыть указанную тему.
2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме контрольных вопросов для проведения экзамена.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Вопросы для дискуссии - открытого ответа (ОПК-2, ПК-12)

1. История развития управления персоналом.
2. Субъекты управления персоналом.
3. Свойства персонала, как объекта управления.
4. Цели управления персоналом.
5. Кадровая служба.
6. Развитие кадрового менеджмента.
7. Человеческие ресурсы в практике управления.
8. Основные модели кадрового менеджмента.
9. Необходимость определения потребности в персонале.
10. Механизмы привлечения сотрудников.
11. Оценка персонала.
12. Внутренний маркетинг.
13. Набор персонала (инструменты и механизмы).
14. Понятие кадрового менеджмента.
15. Характеристика менеджеров по уровням.

Темы докладов (ОПК-2, ПК-12)

1. Понятие методов управления.
2. Организационная структура кадрового менеджмента.
3. Корпоративная информационная система.
4. Трудовая мотивация управления персоналом.
5. Управленческие должности.
6. Социально-психологические методы управления персоналом.
7. Закономерности управления персоналом.
8. Типы поведения человека в организации.
9. Решетка стилей руководства.

**Оценочные средства для проведения контроля выполнения по осваиваемой дисциплине
самостоятельной работы студента**

Содержание (структура) заданий самостоятельной работы студентов

Примерная тематика контрольных работ

№	Тема (раздел) самостоятельной работы студентов	Контролируемые компетенции
1	Функции кадровой службы.	ОПК-2, ПК-12
2	Концепция человеческих ресурсов в практике управления.	ОПК-2, ПК-12
3	Маркетинг персонала.	ОПК-2, ПК-12
4	Кадровый контроллинг.	ОПК-2, ПК-12
5	Понятие социальной технологии.	ОПК-2, ПК-12
6	Организация обучения персонала.	ОПК-2, ПК-12
7	Управление нововведениями в кадровой работе.	ОПК-2, ПК-12
8	Управление кадровым резервом.	ОПК-2, ПК-12
9	Кадровый менеджмент и организационная культура.	ОПК-2, ПК-12
10	Документы, применяемые в процессе управления персоналом.	ОПК-2, ПК-12
11	Нормативные документы, регламентирующие трудовые отношения.	ОПК-2, ПК-12
12	Характеристика технологий процесса управления.	ОПК-2, ПК-12
13	Кадровый менеджмент и этика деловых отношений.	ОПК-2, ПК-12
14	Теория поведения личности в организации.	ОПК-2, ПК-12

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины «Кадровый менеджмент» при освоении образовательной программы по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»

ОПК-2 Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Знать	Уметь	Владеть
- способы и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	- толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
ПК-12 Способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности		
Знать	Уметь	Владеть
- характеристику и классификацию управленческих решений	- разрабатывать варианты управленческих решений	- способностью обосновывать выбор вариантов управленческих решений на основе критериев социально-экономической эффективности

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций текущего контроля знаний по учебной дисциплине «Кадровый менеджмент»

Текущий контроль знаний в рамках изучения дисциплины «Кадровый менеджмент» предполагает ответы на открытые вопросы, а также выполнение контрольной работы (сообщений, докладов).

Критерии оценки ответов студентов

Для текущего контроля

Критерии оценки ответа на задание	Распределение баллов за ответ
В дискуссии студент грамотно, логично, без ошибок высказывался по заявленной теме; продемонстрировал свободное владение профессиональной терминологией, умение высказывать и обосновать свои суждения. Студент полностью раскрывает заявленную тему.	30-35
В дискуссии студент грамотно, с небольшими недочетами раскрыл заявленную тему; продемонстрировал умение высказывать и обосновать свои суждения.	20-29
В дискуссии студент грамотно, с несколькими небольшими недочетами раскрыл заявленную тему, продемонстрировал умение высказывать и обосновать свои суждения.	10-19
В дискуссии студент с недочетами раскрыл заявленную тему, продемонстрировал умение высказывать и обосновать свои суждения.	1-9
Не принимал участия в дискуссии / Заявленная тема не раскрыта / Ошибочное суждение	0

15	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.	ОПК-2, ПК-12
16	Конфликты и стрессы.	ОПК-2, ПК-12
17	Управленческая решетка.	ОПК-2, ПК-12
18	Мировой опыт кадрового менеджмента.	ОПК-2, ПК-12
19	Особенности российского кадрового менеджмента.	ОПК-2, ПК-12
20	Трудовая дисциплина и кадровый менеджмент.	ОПК-2, ПК-12
21	Закономерности управления персоналом.	ОПК-2, ПК-12
22	Адаптация персонала в организации.	ОПК-2, ПК-12
23	Планирование работы кадровой службы.	ОПК-2, ПК-12
24	Уровни кадрового планирования.	ОПК-2, ПК-12
25	Стратегия кадрового менеджмента.	ОПК-2, ПК-12

Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине

Наименование показателя		Оценка
I. Качество выполнения самостоятельной работы студента		
1.	Соответствие содержания работы заданию	2
2.	Грамотность изложения и качество оформления работы	2
3.	Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной справочной литературы	2
Общая оценка за выполнение		6
II. Качество доклада		
1.	Соответствие содержания доклада заявленной теме	2
2.	Выделение основной мысли работы	2
3.	Качество изложения материала	2
Общая оценка за доклад		6
III. Ответы на дополнительные вопросы		
Общая оценка за ответы на вопросы		3
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ СТУДЕНТА		15

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов

Текущий контроль	Дискуссия / ответы на вопросы	До 35 баллов
Посещение занятий студентом во время сессии		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		15 баллов

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций промежуточной аттестации знаний по учебной дисциплине «Кадровый менеджмент» на экзамене

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины – экзамен. Экзамен проводится по вопросам. Студент пишет ответы на вопросы и задания экзаменационного билета на листах белой бумаги формата А4, на каждом из которых должны быть указаны: фамилия, имя, отчество студента; шифр студенческой группы; дата проведения экзамена; номер экзаменационного билета. Листы ответов должны быть подписаны и студентом и экзаменатором после получения студентом экзаменационного билета.

Максимальное количество баллов, которое студент может получить на экзамене, составляет 40 баллов.

Оценка в баллах	Оценка за ответ на экзамене	Критерии оценивания компетенций
30-40 баллов	«Отлично»	Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.
20-29 баллов	«Хорошо»	Студент показывает твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.
10-19 баллов	«Удовлетворительно»	Студент показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, в целом, не препятствует усвоению последующего программного материала, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена на минимально допустимом уровне.
Менее 10 баллов	«Неудовлетворительно»	Студент не знает значительной части программного материала (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Вопросы к экзамену

1. Понятие управления персоналом.
2. Функции управления персоналом.
3. Понятие и свойства персонала, как объекта управления.
4. Функции кадровой службы.
5. Эволюция парадигм кадрового менеджмента.
6. Концепция человеческих ресурсов в практике управления.
7. Основные модели кадрового менеджмента. Основные положения управления персоналом в кадровом менеджменте и классическом подходе к управлению.
8. Планирование потребности в персонале.
9. Источники привлечения кандидатов.
10. Процедуры и методы оценки персонала.
11. Понятие внутреннего маркетинга.
12. Конкурсный набор персонала.
13. Понятие кадровой политики организации.
14. Понятие и виды кадровых стратегий организации.
15. Понятие и виды методов управления.
16. Административные методы управления персоналом.
17. Экономические методы управления персоналом.
18. Социально-психологические методы управления персоналом.
19. Закономерности управления персоналом.
20. Классификация технологий процесса управления.
21. Типы поведения человека в организации.
22. Регуляторы поведения субъектов организации.
23. Классические стили руководства.
24. Решетка стилей руководства.
25. Модели управления персоналом.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Кадровый менеджмент» в течение семестра равна 100.

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«Отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Высокий уровень
74-90	«Хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	Продвинутый уровень
61-73	«Удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Пороговый уровень
Менее 60	«Неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	Компетенции не сформированы

Разработчик



С.А. Никонорова