

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Северо-Осетинский государственный университет  
имени Коста Левановича Хетагурова»*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«Управление персоналом»**

**Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность  
Специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»**

**Квалификация (степень) выпускника – экономист**

**Форма обучения  
очная**

Владикавказ 2021

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (уровень специалитета), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 16.01.2017 г., №20, учебным планом подготовки специалиста по направлению 38.05.01 Экономическая безопасность специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности», одобренным Ученым советом ФГБОУ ВО «СОГУ» 29.04.2021 г., протокол № 11 и утвержденным ректором ФГБОУ ВО «СОГУ» А.У. Огоевым 30.04.2021 г.

Составитель: к.э.н., доцент Туриева В.В.

Программа обсуждена на заседании кафедры экономики  
(протокол № 9 от 13.04.2021 г.)

Одобрена Советом факультета экономики и управления  
(протокол № 7 от 15.04.2021 г.)

Рабочая программа дисциплины одобрена в составе основной профессиональной образовательной программы по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» решением Ученого совета ФГБОУ ВО «СОГУ»

(протокол № 11 от 29.04.2021 г.)

## 1. Структура, и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).  
Форма промежуточной аттестации – экзамен.

	Очная форма обучения
Курс	4
Семестр	8
Лекции	32
Практические (семинарские) занятия	32
Лабораторные занятия	
Итого аудиторных занятий,	64
Самостоятельная работа	80
Курсовая работа	-
Зачет	+
Общее количество часов	144 / 4 зет

## 2. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «Управление персоналом организации (Управление персоналом)» предназначена для того, чтобы углубить у студентов теоретико-методологические знания об особой самостоятельной функции управления - управлении персоналом, а также сформировать у них аналитическое мышление и научный подход к решению конкретных управленческих задач, объектом которых является - персонал.

В соответствии с назначением целью учебной дисциплины «Управление персоналом организации (Управление персоналом)» является изучение организационно-экономических и социально-психологических отношений по поводу управления персоналом на уровне организации и ознакомление студентов с теорией и методами кадровой работы.

Исходя из цели, в процессе изучения дисциплины решаются следующие задачи:

- изучить научные основы управления персоналом;
- рассмотреть формы, методы и правила работы с персоналом учреждений, организаций и фирм;
- сформировать новое мышление в отношении принципов формирования и использования персонала организации любой формы собственности и механизма управления им;
- овладеть системным подходом к управлению персоналом, освоить понятия, категории и законы, регулирующие отношения по поводу управления персоналом;
- овладеть навыками анализа кадровой ситуации, процесса текучести, отбора и аттестации персонала, визуальных и экспертных оценок;
- научиться моделировать трудовую карьеру;
- овладеть методами стратегического управления персоналом в зависимости от форм собственности на средства производства;
- научиться разрабатывать обоснованные решения по вопросам управления персоналом.

## 3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Б1.Б.35.09

Дисциплина «Управление персоналом» является дисциплиной базовой части учебного плана подготовки специалиста по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализации «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

Для изучения курса необходимо знание дисциплин «Экономическая теория», «Основы бухгалтерского учета», «Информационные системы в экономике».

#### 4. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Коды компетенций	Содержание компетенций
ОК-8	способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения
ПК-42	

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП

Коды компетенций	Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП		
	Знать	Уметь	Владеть
ОК-8	- современные подходы к принятию организационно-управленческих решений для обеспечения эффективности деятельности и экономической безопасности субъектов экономики.	- предотвращать возможные ущербы вследствие неэффективного использования корпоративных ресурсов; - оценивать и определять рациональность деятельности хозяйствующего субъекта; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности.	- навыками проведения исследований в области экономической безопасности, анализа их результатов, подготовки данных для принятия оптимальных управленческих решений; - методами разработки и реализации программ нейтрализации внешних и внутренних угроз экономической безопасности хозяйствующих субъектов.
ПК-42	теоретические основы служебной деятельности подчиненных	планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов	навыками саморазвития, повышения своей квалификации и мастерства.

#### 5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины

Таблица 5.1

Но ме р не де ли	Наименование тем (вопросов), изучаемых по дисциплине	Самостоятельная работа студентов			Формы контроля		Литер атура
		л	пр	Содержание	Часы		
1,2	1. Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями (ОК – 8)	2	2	Закономерности и принципы управления персоналом.	8	Реферат, презентация	[1-8]
3,4	2. Управление персоналом: цели, задачи, принципы, функции, методы, эволюция подходов. Место и роль в управлении трудом (ОК-8)	2	2	Стратегия управления персоналом организации	8	Презентация реферат	[1-8]
5, 6	3. Кадровая политика и стратегия (ПК42)	4	4	Кадровая политика предприятия	8	Реферат, решение задач	[1-8]
7, 8	4. Кадровое планирование в организации (ПК-42)	4	4	Персонал предприятия: структура и основные характеристики	8	Реферат, решение задач	[1-8]
9, 10	5. Анализ и проектирование работ (ПК-42)	4	4	Управление персоналом на современном предприятии	8	Реферат, устный опрос, решение задач	[1-8]
11, 12	6. Маркетинг персонала: набор и отбор, ориентация и адаптация, Высвобождение (ПК-42)	4	4	Система управления персоналом предприятия.	8	Реферат, устный опрос, решение задач	[1-8]
13, 14	7. Профессионализм и компетентность, развитие, обучение, переподготовка и переобучение, тренинг (ПК-42)	4	4	Кадровый учёт в системе управления персоналом.	8	Презентация устный опрос, реферат	[1-8]
15, 16	9. Оценка деятельности Персонала (ОК-8), (ПК-42)	4	4	Организационные структуры управления персоналом на предприятии	8	Презентация устный опрос, реферат	[1-8]
	10. Стимулирование трудовой деятельности. Вознаграждение персонала.	4	4	Управление мотивацией персонала на	8	Презентация устный опрос,	

	Оплата труда (ПК-42)			предприятия.		реферат	
	<b>ИТОГО</b>	<b>32</b>	<b>32</b>		<b>80</b>		

Примечание:

Отдельные виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.

При использовании индивидуальных образовательных траекторий в рамках индивидуального учебного плана подготовки специалиста изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте, а также с использованием платформы дистанционного обучения Moodle, личный кабинет студента на сайте СОГУ, других элементов ЭИОС СОГУ.

## 6. Образовательные технологии

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины, используются различные образовательные технологии:

- традиционные лекции и практические (семинарские) занятия с использованием современных интерактивных технологий;
- лекция-диалог – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции;
- реферат – студент готовит краткое сообщение по вопросу темы, оформляет работу в соответствии с требованиями и сдает ее преподавателю;
- онлайн-семинар – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Каждый из участников находится у своего компьютера (средства связи), а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника (Zoom, Meet, Skype, Webex и др)
- видеоконференция – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

Технологии электронного обучения реализуются при помощи электронной образовательной среды СОГУ (при использовании ресурсов ЭБС), в ходе проведения автоматизированного тестирования и т.д.

## 7. Методические указания по дисциплине «Управление персоналом»

### 7.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития и закрепления исследовательских умений.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется на протяжении изучения всей дисциплины. В соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью она составляет **80** часов и состоит из:

- работы студентов с лекционными материалами, поиска и анализа литературы и электронных источников информации по заданной теме;
- выполнения заданий для самостоятельной работы в ЭИОС СОГУ;
- подготовки рефератов;
- подготовки презентаций;
- решения задач;
- изучения теоретического и статистического материала для подготовки к семинарским занятиям; подготовки к экзамену.

Темы и формы внеаудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5, табл. 5.1.

### **Методические рекомендации по написанию рефератов**

Реферат – письменная работа по определенной научной проблеме, краткое изложение содержания научного труда или научной проблемы. Он является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности.

*Последовательность работы:*

*Выбор темы исследования.* Тема реферата выбирается студентом на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

*Планирование исследования.* Включает составление календарного плана научного исследования и плана предполагаемого реферата. Календарный план исследования включает следующие элементы: выбор и формулирование проблемы, разработка плана исследования и предварительного плана реферата; сбор и изучение исходного материала, поиск литературы; анализ собранного материала, теоретическая разработка проблемы; сообщение о предварительных результатах исследования; литературное оформление исследовательской проблемы; обсуждение работы (на семинаре и т. п.).

*Поиск и изучение литературы.* Для выявления необходимой литературы следует обратиться в библиотеку или к преподавателю. Подбранную литературу следует зафиксировать согласно ГОСТ по библиографическому описанию произведений печати.

Для разработки реферата достаточно изучения 4-5 важнейших статей по избранной проблеме. При изучении литературы необходимо выбирать материал, не только подтверждающий позицию автора реферата, но и материал для полемики.

*Обработка материала.* При обработке полученного материала автор должен: систематизировать его по разделам; выдвинуть и обосновать свои гипотезы; определить свою позицию, точку зрения по рассматриваемой проблеме; уточнить объем и содержание понятий, которыми приходится оперировать при разработке темы; сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования; окончательно уточнить структуру реферата.

*Оформление реферата.* При оформлении реферата рекомендуется придерживаться следующих правил: следует писать лишь то, что раскрывает сущность проблемы, ее логику; писать строго последовательно, логично, доказательно (по схеме: тезис – обоснование – вывод); писать ярко, образно, живо, не только раскрывая истину, но и отражая свою позицию, пропагандируя полученные результаты; писать осмысленно, соблюдая правила грамматики, не злоупотребляя наукообразными выражениями.

Реферат выполняется в соответствии с требованиями стандартов, разработанных для данного вида документов. Работа должна быть выполнена на белой бумаге стандартного листа А4. Текст должен быть отпечатан на компьютере в текстовом редакторе Microsoft Word и отвечать следующим требованиям: параметры полей страниц должны быть в пределах: верхнее и нижнее – по 20 мм, правое – 10 мм, левое – 30 мм, шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, межстрочный интервал – полуторный. Лента принтера – только чёрного цвета. Нумерация страниц в реферате должна быть сквозной. Номер проставляется арабскими цифрами вверху каждой страницы справа.

При изложении материала необходимо придерживаться принятого плана.

Библиографический список составляется на основе источников, которые были просмотрены и изучены студентом при написании реферата. Данный список отражает самостоятельную творческую работу студента, что позволяет судить о степени его подготовки и углубления в выбранную тематику. Вся использованная литература размещается в следующем порядке: законодательные акты, постановления, нормативные документы; вся учебная литература в алфавитном порядке, затем средства периодической печати в алфавитном порядке; источники из сети Интернет.

### **Методические рекомендации по созданию мультимедийной презентации**

Структура и содержание презентации – это личное творчество автора. Полезно использовать шаблоны оформления для подготовки компьютерной презентации.

Слайды желательно не перегружать текстом, лучше разместить короткие тезисы. На слайдах необходимо демонстрировать небольшие фрагменты текста доступные для чтения на расстоянии; 2-3 фотографии или рисунка. Наиболее важный материал лучше выделить. Таблицы с цифровыми данными плохо воспринимаются со слайдов, в этом случае цифровой материал, по возможности, лучше представить в виде графиков и диаграмм.

Не следует излишне увлекаться мультимедийными эффектами анимации. Особенно нежелательны такие эффекты как вылет, вращение, волна, побуквенное появление текста и т.д. Оптимальная настройка эффектов анимации – появление, в первую очередь, заголовка слайда, а затем – текста по абзацам. При этом если несколько слайдов имеют одинаковое название, то заголовок слайда должен постоянно оставаться на экране.

Чтобы обеспечить хорошую читаемость презентации необходимо подобрать темный цвет фона и светлый цвет шрифта. Нельзя также выбирать фон, который содержит активный рисунок.

Желательно подготовить к каждому слайду заметки. Затем распечатать их и использовать при подготовке или на самой презентации. Можно распечатать некоторые ключевые слайды в качестве раздаточного материала.

Необходимо обязательно соблюдать единый стиль оформления презентации и обратить внимание на стилистическую грамотность.

Следует пронумеровать слайды. Это позволит быстро обращаться к конкретному слайду в случае необходимости.

Рекомендации по содержанию и структуре слайдов мультимедийной презентации:

1-й слайд (титульный), на фоне которого студент представляет тему проекта, ФИО и научного руководителя.

2-й слайд. Включает в себя объект, предмет и гипотезу исследования.

3-й слайд. Содержит цель и задачи исследования. Цель проекта должна быть написана на экране крупным шрифтом. Здесь же, если позволяет место, можно написать и задачи. Задачи могут быть представлены и на следующем слайде.

4-й - слайд. Содержит структуру работы, которую можно предоставить, например, в виде графических блоков со стрелками. А также – перечисление применяемых методов и методик.



5-й - слайд. Представляется содержание и теоретическая значимость презентуемого материала. Суть решаемой проблемы может быть представлена в виде схем, таблиц, диаграмм, графиков, фотографий, фрагментов фильмов и т.п. На теоретическую часть должно быть создано несколько слайдов.

6-й - слайд. Возможности применения результатов работы на практике. На эту тему также должно быть несколько слайдов.

7-й слайд. Главные выводы, итоги, результаты работы целесообразно поместить на отдельном слайде. При этом не следует перечислять то, что было сделано, а лаконично изложить суть полученных результатов исследования.

Последний слайд. В конец презентации желательно поместить слайд с текстом «Спасибо за внимание!».

### *Тематика рефератов и презентаций по дисциплине «Управление персоналом»»*

1. Управление персоналом как практическая деятельность и наука.
2. Закономерности и принципы управления персоналом.
3. Управление персоналом на современном предприятии.
4. Персонал предприятия: структура и основные характеристики.
5. Стратегия управления персоналом организации.
6. Кадровая политика предприятия.
7. Система управления персоналом предприятия.
8. Кадровый учёт в системе управления персоналом.
9. Организационные структуры управления персоналом на предприятии.
10. Управление мотивацией персонала на предприятии.
11. Оперативное планирование управления персоналом.
12. Планирование потребности в персонале на предприятии.
13. Технология набора персонала.
14. Подбор и расстановка персонала.
15. Технологии адаптации персонала.
16. Управление трудовой адаптацией персонала.
17. Современные проблемы мотивации персонала
18. Стимулирование труда персонала в современной организации.
19. Оплата труда как инструмент управления трудовым поведением.
20. Развитие персонала как объект управления.
21. Технологии развития персонала.
22. Оценка персонала: сущность, формы, методы.
23. Система профессионального обучения персонала на предприятии.
24. Организация профессионального обучения персонала предприятия.
25. Управление деловой карьерой персонала.
26. Управление карьерой менеджеров.
27. Управление кадровым резервом организации.
28. Актуальные проблемы удержания персонала в организации.
29. Управление социальной защитой персонала.
30. Профилактики и разрешения конфликтов в организации.

### **7.2. Методические указания по проведению практических занятий по дисциплине**

Практические занятия призваны научить студента самостоятельно работать с учебными текстами, анализировать материал. В начале занятия рекомендуется рассмотреть соответствующий теоретический материал. Затем идет практический разбор изучаемого материала, решаются задачи, разбирается каждый конкретный пример.

В начале практического занятия следует обратить внимание на теоретические вопросы по теме занятия. Первоначально идет изложение теоретического материала темы занятия. Затем в ряде вопросов преподавателя следует сконцентрировать внимание на основных идеях темы занятия. Вопросы должны включать в себя различные вариации элементарных ситуаций, отображающих основные идеи темы занятия в их взаимосвязи. Задаваемые вопросы должны быть конкретными и максимально проявлять в студентах их сообразительность.

Устный опрос требует большой предварительной подготовки: тщательного отбора содержания, всестороннего продумывания вопросов, задач и примеров, которые будут предложены, путей активизации деятельности всех студентов группы в процессе проверки, создания на занятии деловой и доброжелательной обстановки.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос.

*Фронтальный опрос* проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного материала, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически взаимосвязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить степень усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

*Индивидуальный опрос* предполагает обстоятельные, связные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным учебным средством развития речи, памяти, мышления обучающихся. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.

Вопросы для индивидуального опроса должны быть четкими, ясными, конкретными, емкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать студентов логически мыслить, сравнивать, анализировать, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов.

Вопрос обычно задают всей группе и после небольшой паузы, необходимой для того, чтобы студенты поняли его и приготовились к ответу, вызывают для ответа конкретного студента.

*Письменная проверка* наряду с устной является важнейшим методом контроля знаний, умений и навыков студентов. Однородность работ, выполняемых студентами, позволяет предъявлять ко всем одинаковые требования и обеспечивает объективность оценки результатов обучения. Применение этого метода дает возможность в наиболее короткий срок одновременно проверить усвоение учебного материала всеми студентами группы, определить направления для индивидуальной работы с каждым.

Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе (выполнение домашних заданий).

### **7.3. Методические рекомендации по использованию информационно-коммуникационных технологий обучения**

Для изучения лекционного материала дисциплины могут применяться аудиовизуальные (мультимедийные) технологии, которые не отрицают традиционные, проверенные временем методы преподавания, но, при этом, они повышают наглядность,

информативность, оперативность в подаче информации, позволяют экономить время занятий.

Каждое семинарское занятие имеет свою особую форму проведения, свою методологическую специфику, что позволяет развивать у студентов различные общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Постановка проблемы, разбор актуальных конкретных и гипотетических ситуаций, создание атмосферы диалога между преподавателем и группой позволяет работать индивидуально и в малых группах, коллективно обсуждать определенный тематический материал, а также инициировать самостоятельную работу студентов. При осмыслении содержания вопросов практических занятий преследуется цель соблюдать преемственность в профессиональном и в творческом развитии студентов.

Контроль самостоятельной работы студентов призван сделать процесс обучения более целостным и органичным. Его задача не оставить без внимания даже, на первый взгляд, малозначительные вопросы.

Компьютерное тестирование позволяет осуществлять итоговый контроль знаний студентов. Тестовый материал включает в себя содержание вопросов по каждому из обозначенных программой разделов.

Каждый вопрос предполагает один или несколько вариантов ответов, среди которых имеются абсолютно неверный, правильный и/или в большей или меньшей степени раскрывающий сущность вопроса. В тестовых заданиях есть вопросы на соответствие. В процессе компьютерного тестирования, задача студента определяется как выбор правильного ответа из многообразия вариантов.

Вопросы и темы, отводимые на выполнение самостоятельной работы по дисциплине, а также критерии оценивания по каждому виду работы содержатся в разделе 8 РПД.

#### **8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ОК-8, ПК-42)**

Рабочая программа предусматривает проведение практических и семинарских занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу студентов по подготовке устных ответов, написанию рефератов, подготовку презентаций и обсуждений по темам дисциплины, решение задач.

Рабочая программа предполагает текущий, рубежный и промежуточный контроль знаний обучающихся.

*Текущий контроль* – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня освоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию.

Формами текущего контроля могут быть опросы на практических и семинарских занятиях, а также короткие (например, до 15 мин.) задания, выполняемые студентами в начале занятия с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала или в конце занятия для выяснения степени усвоения материала.

*Рубежный контроль* осуществляется по окончании изучения части материала в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала. В течение семестра проводится два таких контрольных мероприятия по графику.

*Промежуточный контроль* – итоговая оценка знаний студента, осуществляется по накопительной системе суммированием баллов, полученных в процессе текущего и рубежного контроля.

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Проведение текущего, рубежного и промежуточного контроля по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры и специалитета в СОГУ.

#### Балльная структура оценки

Форма контроля	Макс. кол-во баллов
<i>Текущая оценка студента в течение 1-8 недели состоит из:</i>	25
• Выполнения заданий на семинарских (практических) занятиях	10
• Оценки самостоятельной работы	15
1-е рубежное тестирование	25
<i>Текущая оценка студента в течение 10-17 недели состоит из:</i>	25
• Выполнения заданий на семинарских (практических) занятиях	10
• Оценки самостоятельной работы	15
2-е рубежное тестирование	25
<b>Итого</b>	<b>100</b>

#### Методика формирования результирующей оценки

В ходе текущего контроля студенты могут набрать 0-100 баллов:

*1-я рубежная аттестация - максимально 50 баллов; из них:*

- от 0 до 25 баллов (рубежная аттестация) – тестирование в центре тестирования СОГУ;
- от 0 до 25 баллов (текущая оценка) – активная работа за данный период на семинарских (практических) занятиях;

*2-я рубежная аттестация – максимально 50 баллов; из них:*

- от 0 до 25 баллов (рубежная аттестация) – тестирование в центре тестирования СОГУ;
- от 0 до 25 баллов (текущая оценка) – активная работа за данный период на семинарских (практических) занятиях.

*Промежуточный контроль:*

За устный ответ на экзамене студент получает 0-50 баллов.

Студенты, получившие в ходе текущего и рубежного контроля 56-100 баллов, автоматически получают «Экзамен».

Результирующая оценка складывается в соответствии с Положением о БРС оценивания обучающихся очной формы обучения по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата и специалитета в ФГБОУ ВО СОГУ.

#### Шкала итоговой академической успеваемости студентов по дисциплине

Система оценок СОГУ		
Форма контроля	Сумма баллов	Название
Экзамен	86 - 100	отлично
	71-85	хорошо
	56-70	удовлетворительно

## 8.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

### Критерии оценивания самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

#### Оценочный лист защиты рефератов

Наименование показателя	Выявленные недостатки и замечания	Количество баллов
Качество исследовательской работы (реферата)		
1. Грамотность изложения и качество оформления работы		0,5
2. Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной и справочной литературы		0,5
3. Обоснованность и доказательность выводов		1
Общая оценка за выполнение		2
Качество выступления		
1. Соответствие содержания доклада содержанию работы		0,5
2. Выделение основной мысли работы		0,5
3. Качество изложения материала		0,5
Общая оценка выступление		1,5
Ответы на дополнительные вопросы по содержанию работы		
Вопрос 1		0,5
Вопрос 2		0,5
Вопрос 3		0,5
Общая оценка за ответы на вопросы		1,5
<b>Итоговая оценка</b>		<b>5</b>

#### Критерии оценивания студента за подготовку презентации

Баллы	Критерии		
	Содержание презентации	Дизайн презентации	Представление презентации
4	Четко сформулирована цель и раскрыта тема исследования. В краткой форме дана полная информация по теме исследования и дан ответ на проблемный вопрос. Даны ссылки на используемые ресурсы.	Соблюдается единый стиль оформления. Презентация красочная и интересная. Используются эффекты анимации, фон, фотографии. В презентации присутствуют авторские находки.	Автор хорошо владеет материалом по теме исследования. Использует научную терминологию. Обладает навыками ораторского искусства. Полно и точно цитируется использованная литература

3	Сформулированы тема и цель исследования. Частично изложена информация по теме исследования и дан ответ на проблемный вопрос. Даны ссылки на используемые ресурсы.	Соблюдается единый стиль оформления. Слайды просты в понимании. Используются некоторые эффекты и фон.	Автор владеет материалом по теме исследования, но не смог заинтересовать аудиторию. Недостаточно цитируется литература.
2	Сформулированы цель и тема исследования. Содержание раскрыто не полностью. Информация по теме исследования неточна. Проблема до конца не решена. Не даны ссылки на используемые ресурсы.	Не соблюдается единый стиль оформления. Слайды просты в понимании. Эффекты и фон не используются.	Автор не показал компетентности в представлении презентации. Использованные факты не вызывают доверия. Недостаточно цитируется литература.
1	Не сформулированы тема и цель исследования. Проблема не решена.	Не соблюдается стиль оформления. Слайды просты в понимании.	Представлены искаженные данные

*Критерии оценки устного и/или письменного ответа  
на практическом занятии*

Оценка	Критерий
5	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, полностью раскрыта в ответе тема, ответ структурирован, даны правильные аргументированные ответы на уточняющие вопросы, демонстрируется высокий уровень участия в дискуссии.
4	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, полностью раскрыта в ответе тема, даны правильные, аргументированные ответы на уточняющие вопросы, но имеются неточности, при этом ответ неструктурирован и демонстрируется средний уровень участия в дискуссии.
3	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, но при полном раскрытии темы имеются неточности, даны правильные, но не аргументированные ответы на уточняющие вопросы, демонстрируется низкий уровень участия в дискуссии, ответ неструктурирован, информация трудна для восприятия.
2	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, но при полном раскрытии темы имеются неточности, демонстрируется слабое владение категориальным аппаратом, даны правильные, но не аргументированные ответы на уточняющие вопросы, участие в дискуссии отсутствует, ответ неструктурирован, информация трудна для восприятия.

*Примерные задачи по дисциплине*

1. Составить кассовые документы, отражающие следующие хозяйственные операции:  
 - выданы из кассы денежные средства на приобретение горюче-смазочных материалов Павлову И.В. в сумме 7000 руб.; - получены в кассу денежные средства в сумме 225 руб. от Федоровой О.М. в возврат неиспользованных подотчетных сумм; Сформировать кассовую книгу.

2. Заполнить платежное поручение на перечисление с расчетного счета ООО «Колос» предоплаты в сумме 4800 руб. (НДС 18% в том числе) за запасные части ОАО

«Сельхозтехника» (расч. счет № 40702810033400000508 в Россельхозбанке корр. счет № 30101810200000000740 БИК 041403740) по счету № 25.

3. Отобразить движение денежных средств на расчетном счете на основании полученной банковской выписки с расчетного счета ООО «Колос» в ОАО «Россельхозбанке», подтверждающей факт поступления оплаты от покупателя ОАО «Белгородский молокозавод» по счету № 236, а также оплату по платежному поручению № 15 ОАО «Ремснаб» (расч. счет № 40502810056600002387 в Белгородском филиале ОАО «Промсвязьбанк» корр. счет № 30101810900000000765 БИК 041403765) за запасные части (накладная № 56).

4. Составить авансовый отчет № 5 директора ООО «Колос» Королева И.В. о поездке в командировку в город Орел на совещание с 10 по 15 числа прошлого месяца текущего года. К отчету приложены проездные билеты на сумму 740 руб., счет № 368 гостиницы «Русь» на сумму 800 руб. Накануне поездки 9 числа Королев И.В. получил из кассы организации под отчет на командировочные расходы 2500 руб.

5. Отобразить поступление и зачисление на баланс основного средства: Автомобиль грузовой стоимостью 472000 руб. (НДС 18% в т.ч.) был приобретен у ЗАО «Факел» по счету-фактуре № 418. Срок полезного использования: 15 лет; Амортизационные отчисления относятся на счет: 20.01.1 «Основное производство», продукция растениеводства; Группа: транспортные средства; Закреплено за подразделением: бригада № 1. Ответственное лицо: Семенов Р.А.; Способ начисления амортизации: линейный.

6. ООО «Колос» получен безвозмездно патент на изобретение кормораздатчика, текущая рыночная стоимость которого на дату принятия к учету составила 100 000 руб. Стоимость услуг консультационной компании в связи с анализом патента составила – 4 720 руб. (в том числе НДС – 720 руб.). Патент используется в основном производстве отрасли животноводства. Срок полезного использования патента после передачи организации – 4 года.

7. ООО «Колос» приобрело по договору № 26 патент (исключительное право) на изобретение электронной системы управления кормораздаточной системой у ООО «Новация» (308000 г. Белгород, ул. Королева, д.2а, ИНН 3114009267, КПП 311401001, Расч. сч. 40702810407130000881 в ОАО «Сбербанк России» №8592 БИК 0411403633 кор. счет 30101810100000000633). Стоимость патента составляет 150000 руб. (НДС 27000руб.). При этом ООО «Колос» оплатило стоимость консультационных услуг ООО «Новация» в сумме 2500 руб. (НДС 450 руб.). ООО «Новация» предъявило счет-фактуру № 135.

8. Отобразить поступление от ОАО «Сельхозтехника» запасных частей по накладной № 237 на склад № 1 (НДС 18% в т.ч.): - рем. комплект 3 шт. по цене 150 руб.; - авторезина 5 шт. по цене 2500 руб. Сформировать на основании документа поступления счет-фактуру. (Счет-фактура № 235 предъявлен поставщиком на следующий день).

9. Составить накладную на передачу в производство (счет отнесения затрат – 20.01.2, вид номенклатуры – продукция животноводства; подразделение – ферма № 2, статья затрат – материальные расходы) следующих материалов: Комбикорм СПК-1 - 0,8 т; Комбикорм СПК-2 - 0,6 т.

10. Отобразить оприходование с фермы № 2 молока в количестве 30 ц по цене 700 руб. за 1 т.

## 8.2. Оценочные средства для проведения рубежной аттестации

### *Критерии оценивания результатов рубежного тестирования*

Всего в тесте 25 вопросов. За каждый правильный ответ ставится 1 балл.

**Тестирование проводится в центре тестирования СОГУ.**

#### *Примеры тестовых заданий для проведения рубежной аттестации*

1. Предметом управления персоналом как науки являются...
  - a. основные закономерности, определяющие поведение человека в условиях трудовой деятельности;
  - b. формы и методы работы с персоналом;
  - c. деятельность менеджмента по обеспечению организации работниками; всё вышеперечисленное.
2. Персонал – это...
  - a. работники организации, объединенные по профессиональным или другим признакам, выполняющие производственные или управленческие функции;
  - b. трудоспособная часть населения страны;
  - c. часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие функции;
  - d. часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции.
3. Практическое управление персоналом в организации осуществляют...
  - a. все руководящие должностные лица организации;
  - b. только служба управления персоналом;
  - c. все работники и все службы организации;
  - d. только линейные менеджеры.
4. Современные концепции управления персоналом базируются...
  - a. с одной стороны, на принципах и методах административного управления, с другой - концепции всестороннего развития личности;
  - b. в основном на принципах и методах административного управления;
  - c. только на принципе возрастающей роли личности работника;
  - d. в большей мере на принципах директивного управления персоналом.
- в) Прикладное решение для версии Проф
- г) Программа содержащая сведения обо всех объектах конфигурации

## 8.3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

### *Критерии оценивания ответа студента на экзамене*

Характеристика ответа	Баллы
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	46-50



Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	41-45
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	36-40
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	31-35
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	26-30
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	21-25
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.	1-20
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.	0

Экзамен проводится в устной форме.

#### *Вопросы для подготовки к зачету*

1. Управление персоналом как практическая деятельность и наука.
2. Современные концепции управления персоналом.
3. Цели и функции системы управления персоналом.
4. Закономерности и принципы управления персоналом.
5. Персонал, его основные характеристики и структура.
6. Принципы построения системы управления персоналом на предприятии.

7. Методы построения системы управления персоналом.
8. Методы управления персоналом.
9. Организационные структуры управления персоналом.
10. Сущность и цели кадровой политики. Типы кадровой политики.
11. Стратегия управления персоналом организации.
12. Сущность и цели кадрового планирования.
13. Оперативный план работы с персоналом организации.
14. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
15. Маркетинг персонала.
16. Подбор и расстановка персонала: принципы и основные задачи.
17. Управление социальной защитой персонала.
18. Организация труда персонала: сущность и задачи.
19. Управление трудовой адаптацией персонала.
20. Понятие и цели деловой карьеры.
21. Этапы деловой карьеры и её планирование.
22. Управление кадровым резервом: планирование и организация работы с кадровым резервом.
23. Организация обучения персонала: основные понятия и концепции.
24. Организация обучения персонала: виды и методы обучения персонала.
25. Аттестация и управление служебным продвижением персонала.
26. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
27. Нематериальные методы стимулирования персонала.
28. Системы и методы материального стимулирования персонала.
29. Формы и системы оплаты труда в организации.
30. Методы управления конфликтами и стрессами.
31. Корпоративная (организационная) культура, её сущность и функции.
32. Расходы на персонал и их структура.
33. Оценка результатов труда персонала организации.

**Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

<i>Уровень сформированности компетенций</i>			
«Минимальный уровень не достигнут» (менее 55 баллов) Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.	«Минимальный уровень» (56-70 баллов) Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	«Средний уровень» (71-85 баллов) Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	«Высокий уровень» (86-100 баллов) Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
<i>Описание критериев оценивания</i>			
Обучающийся	Обучающийся де-	Обучающийся демон-	Обучающийся демонст-

<p>демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- существенные пробелы в знаниях учебного материала;</li> <li>- допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий;</li> <li>- непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета;</li> <li>- отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины;</li> <li>- отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.</li> </ul>	<p>монстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знания теоретического материала;</li> <li>- неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов;</li> <li>- неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы;</li> <li>- недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины;</li> <li>- умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.</li> </ul>	<p>стрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала;</li> <li>- твердые знания теоретического материала.</li> <li>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития;</li> <li>- правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы;</li> <li>- умение решать практические задания, которые следует выполнить;</li> <li>- владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины;</li> <li>- наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам.</li> </ul> <p>Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на</p>	<p>рирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала;</li> <li>- полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий;</li> <li>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории;</li> <li>- логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора;</li> <li>- умение решать практические задания;</li> <li>- свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.</li> </ul>
Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 10. Материально-техническое оснащение дисциплины:

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа учебный корпус №7 (УК №7), аудитория 409:

а) основная литература:

1. Плеханов А. Г. Управление персоналом [Электронный учебник]: Учебное пособие / Плеханов А. Г., 2011, Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ. - 184 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20533>
2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>
3. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и 16 технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.Г. Моисеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 139 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>
4. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 220 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57135.html>
5. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.С. Николаев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 260 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61654.html>

б) дополнительная литература:

1. Плеханов А. Г. Управление персоналом [Электронный учебник]: Учебное пособие / Плеханов А. Г., 2011, Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ. - 184 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20533>.
2. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный учебник]: Учебное пособие / Шлендер П. Э., 2010, ЮНИТИ-ДАНА. - 320 с. Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/8597>.  
Программное обеспечение 1. ППП MS Office 2010 2. Текстовый редактор Блокнот
3. Браузеры IE, Google Chrome, Opera и др.

преподавательский стол; стул; столы обучающихся; стулья; кафедра; классная доска, демонстрационное оборудование - мультимедийный комплекс (проектор, экран), ноутбук, колонки, программное обеспечение: Windows 8.1 Professional; Office Standard 2010; Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Total Security; Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат.ВУЗ»; Программа для ЭВМ «Банк вопросов для контроля знаний»; КонсультантПлюс; Гарант; Moodle, Cisco Webex; учебно-наглядные пособия

Учебная аудитория для занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации:

преподавательский стол; стул; столы обучающихся; стулья; кафедра; классная доска, мультимедийный комплекс (проектор, экран), ноутбук, колонки, программное обеспечение: Windows 8.1 Professional; Office Standard 2010; Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security Cloud; Система поиска текстовых заимствований

«Антиплагиат.ВУЗ»; Программа для ЭВМ «Банк вопросов для контроля знаний»; Консультант плюс; Гарант; Moodle, Cisco Webex; Программное обеспечение 1С:Предприятие. Бухгалтерский Учет. Типовая конфигурация 8 сетевая версия Лаборатория (компьютерный класс): Комплект специализированной учебной мебели.

Рабочее место преподавателя. Трибуна для выступлений. Доска меловая. Наборы демонстрационного оборудования (мультимедийный проектор, экран). Windows 7.1 Professional; Office Standard 2016; Win Rar; Microsoft Visio; Microsoft Visual studio. Moodle, Cisco Webex. Программное обеспечение 1С:Предприятие. Бухгалтерский Учет. Типовая конфигурация 8 сетевая версия. Project Expert 7 Standard. Project Expert 7 Tutoria.l

Помещения для самостоятельной работы: - компьютерные классы с доступом к ресурсам сети Интернет: преподавательский стол, преподавательский стул, столы обучающихся, стулья, классная доска, мультимедийный комплекс (проектор, экран), колонки, ПК преподавателя, ПК обучающихся, программное обеспечение: Windows 7.1 Professional; Office Standard 2016; WinRar; Microsoft Visio; Microsoft Visual studio; Kaspersky Security Cloud; Консультант Плюс, Гарант, Программа для ЭВМ «Банк вопросов для контроля знаний», Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат.ВУЗ» - библиотека, в том числе читальный зал: столы, стулья, ПК для обучающихся, программное обеспечение, учебные и научные фонды библиотеки СОГУ, доступ к электронным библиотечным ресурсам: ЭБС «Университетская библиотека Online» <http://www.biblioclub.ru> Электронная библиотека диссертаций РГБ (ЭБД РГБ) <https://dvs.rsl.ru> Электронная библиотека «Консультант студента» <http://www.studmedlib.ru/> Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru> База данных «ЭБС elibrary» <http://elibrary.ru> Электронная библиотека «Юрайт» <http://biblio-online.ru>

### **11. Лист обновления/актуализации**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры экономики от 13 апреля 2021 г., протокол № 9.

Программа одобрена на заседании Совета факультета экономики и управления от 15 апреля 2021 г., протокол № 7.