ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Управление персоналом

Код модуля	Модуль
1164170(1)	Управление персоналом

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Банных Галина Алексеевна	кандидат социологических наук, доцент	Доцент	теории и методологии государственного и муниципального управления
2	Никитина Наталья Юрьевна	кандидат экономических наук, без ученого звания	Доцент	региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности
3	Шкурко Валентина Евгеньевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

Согласовано:

Управление образовательных программ И.Ю. Русакова

Авторы:

- **Банных Галина Алексеевна, Доцент, теории и методологии государственного и муниципального управления**
- **Никитина Наталья Юрьевна, Доцент, региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности**
- **Шкурко Валентина Евгеньевна, Старший преподаватель, региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление персоналом

1.	**Объем дисциплины в зачетных единицах**	3	
2.	**Виды аудиторных занятий**	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	**Промежуточная аттестация**	Зачет	
4.	**Текущая аттестация**	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1
		Кейс-анализ	1
		Конспект литературных источников	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Управление персоналом

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	**Планируемые результаты обучения (индикаторы)**	**Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине**
1	**2**	**3**
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (Государственное и	Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

муниципальное управление; Маркетинг и логистика в коммерции; Публичная политика и управление; Социология управления и организаций)	функций в организациях различного типа З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа	
ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях (Государственное и муниципальное управление; Маркетинг и логистика в коммерции; Публичная политика и управление; Социология управления и организаций)	Д-1 - Демонстрировать стремление к профессиональному росту и развитию, самокритичность и умение учиться, нацеленность на результат Д-2 - Проявлять коммуникативные умения З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры З-2 - Обосновать роль профессиональной культуры и значимость соблюдения профессиональных этических норм для успешной профессиональной деятельности З-3 - Описать принципы, каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	З-4 - Привести примеры социального эффекта и последствий получения обратной связи о профессиональной деятельности П-1 - Создавать модели получения обратной связи от субъектов, вовлеченных в профессиональную деятельность, с описанием социального эффекта и ее последствий П-2 - Составлять план мероприятий по формированию и поддержанию профессиональной культуры У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры У-2 - Самостоятельно выбирать каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности	
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности)	Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций П-1 - Самостоятельно или работая в команде,	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа	
ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы, демонстрировать открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях (Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности)	Д-1 - Демонстрировать стремление к профессиональному росту и развитию, самокритичность и умение учиться, нацеленность на результат Д-2 - Проявлять коммуникативные умения З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры З-2 - Обосновать роль профессиональной культуры и значимость соблюдения профессиональных этических норм для успешной профессиональной деятельности З-3 - Описать принципы, каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях З-4 - Привести примеры социального эффекта и последствий получения обратной связи о профессиональной деятельности П-1 - Создавать модели получения обратной связи от субъектов, вовлеченных в профессиональную	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	деятельность, с описанием социального эффекта и ее последствий П-2 - Составлять план мероприятий по формированию и поддержанию профессиональной культуры У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры У-2 - Самостоятельно выбирать каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности	

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
контрольная работа	6,7	*100*
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5**		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
домашняя работа	6,15	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено**		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		

Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено**		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено**		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

2. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
контрольная работа	8,7	*100*
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5**		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
домашняя работа	8,14	100

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено**		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено**		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено**		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	**Сроки − семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

3. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
контрольная работа	*5*	*80*
конспект лекций	*8*	*20*
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		

Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
домашняя работа	12	50
кейс-анализ	15	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено**		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено**		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет **Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено**		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	**Сроки – семестр, учебная неделя**	**Максимальная оценка в баллах**
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	**Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам**
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	**Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)**	**Шкала оценивания**		
		Традиционная характеристика уровня		**Качественная характеристика уровня**
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)

2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. для ОП Маркетинг и логистика в коммерции 38.03.06/33.01, Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности 38.05.01/33.04 Примерный перечень тем 1. Планирование человеческих ресурсов 2. Практические аспекты управления человеческими ресурсами 3. Мотивация

2. Для 38.03.04 "ГМУ" и 41.06.03 "Публичная политика и управление", 39.01.03 «Социология управления и организаций» 1.Управление человеческими ресурсами в системе стратегического развития организации 2.Макросоциальная среда и социальное развитие общества

Примерные задания

для ОП Маркетинг и логистика в коммерции 38.03.06/33.01, Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности 38.05.01/33.04

Сделать обзор литературы по темам:

1. Процесс планирования человеческих ресурсов. Значение процесса планирования человеческих ресурсов. Текучесть рабочей силы. Квалификационные требования. Оценка сложности работы.

10

2. Набор и отбор персонала. Проведение собеседования. Аттестация сотрудников. Продвижение, перевод, понижение в должности. Выход на пенсию

3. Принципы обучения персонала. Методы профессионального обучения. Систематический подход. Структура обучения. Управление процессом обучения

4. Индивидуальные различия. Уровень интеллектуального развития. Психологические и физические факторы: усталость, стресс, условия работы, эргономика, безопасность и др.

5. Факторы мотивации сотрудников. Факторы демотивации сотрудников. Практические аспекты мотивации

6. Поведение рабочих групп. Командная работа как фактор мотивации. Формирование и развитие групп. Распределение ролей

Для 38.03.04 "ГМУ" и 41.06.03 "Публичная политика и управление", 39.01.03 «Социология управления и организаций»

Типовые контрольные вопросы

1. Формирование целей системы управления персоналом в публичных организациях

2. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом в публичных организациях .

3. Анализ организационной структуры службы управления персоналом в публичных организациях.

4.Анализ системы взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре публичной организации.

5. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом в в публичных организациях.

LMS-платформа − не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. для ОП 38.03.06 /Маркетинг и логистика в коммерции, 38.05.01 ЭкБ/Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности 1. Планирование человеческих ресурсов 2. Практические аспекты управления человеческими ресурсами 3. Мотивация

2. Для 38.03.04 "ГМУ" и 41.06.03 "Публичная политика и управление", 39.01.03 «Социология управления и организаций» 1. Стратегическое управление персоналом организации 2. Оценка эффективности управления персоналом 3. Организация работы кадровой службы

Примерные задания

для ОП 38.03.06 /Маркетинг и логистика в коммерции, 38.05.01 ЭкБ/Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Проанализировать статьи, сделать необходимые расчеты и оформить работу по одной из следующих тем:

1. Методы оптимизации численности персонала

2. Методики оценки текучести рабочей силы

3. Должностная инструкция: требования к составлению

4. Методики оценки сложности работы

5. Юридические аспекты работы с персоналом в России

6. Особенности увольнения сотрудника в связи с нарушением трудовой дисциплины
7. Значение процесса адаптации на рабочем месте
8. Дискриминация в процессе занятости: российский опыт
9. Российские особенности территориальной мобильности персонала
10. Российские особенности межфирменной мобильности персонала
11. Контроль результатов как элемент управления персоналом
12. Значение обратной связи и информационной политики в управлении персоналом
13. Проблемы подбора и расстановки персонала организации
14. Российский опыт взаимоотношений профсоюзов и работодателей
15. Основные принципы обучения персонала
16. Национальные различия в организации труда персонала
17. Диагностики выявления стресса
18. Влияние усталости на производительность труда
19. Стресс - менеджмент
20. Особенности стрессов российских работников
21. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия
22. Мировой опыт в области переподготовки и повышения квалификации кадров
23. Профессиональное совершенствование как составляющая кадровой политики
24. Значение имиджа организации на рынке труда
25. Динамика рынка труда 2005-2021 гг.
26. Управление внутрифирменным сопротивлением
27. Роль службы управления персоналом в осуществлении организационных изменений

для ОП 38.03.04 /Государственное и муниципальное управление, 41.03.06 ППиСН/Публичная политика и управление, 39.03.01 /Социология управления и организаций

Задача 1.
Выполнение практического задания в малых группах:
- решить тестовые задания
- составьте список критериев для оценки эффективности работы кадровой службы организации. В каких единицах и какими методами можно измерить разработанные критерии? Создайте систему оценки работы кадровой службы для реально существующей или спроектированной вами организации

Задача 2.
Выполнение практического задания в малых группах:
1. Составить перечень традиционных и инновационных функций службы персонала
2. Составить блок-схему проектирования структуры управления персоналом конкретного предприятия и план ее внедрения с учетом выявленной специфики
3. Изучить этический кодекс менеджера по персоналу, на основании чего сформулировать дополнительные требования к должности
4. Разработайте положение о кадровой службе конкретного предприятия с учетом как имеющихся функций, так и планируемых к внедрению

Задача 3.
- составьте сравнительную таблицу преимуществ и ограничений всех видов кадровых политик в публичных организациях

LMS-платформа − не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Основы управления пересналом
2. Методы управления персоналом

Примерные задания

для ОП 38.03.06 /Маркетинг и логистика в коммерции, 38.05.01 ЭкБ/Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Подобрать наиболее эффективные для предприятия решения в сфере организации труда персонала для каждой из описанных ситуаций. Обосновать все предложения.

1. В период кризиса на заводе ОАО «Екб-СтройМаш» снизилась потребность в работниках на трех участках, на семи участках потребность в работниках осталась прежней.
2. На заводе ОАО «Екб-СтройМаш» снизилась потребность в работниках на трех участках, на семи участках потребность в работниках возросла.
3. На заводе ОАО «Екб-СтройМаш» возросла потребность в работниках на трех участках, на семи участках потребность в работниках осталась прежней.
4. На заводе ОАО «Екб-СтройМаш» возросла потребность в работниках на всех участках.
5. В период кризиса на заводе ОАО «Екб-СтройМаш» снизилась потребность в работниках на всех участках.

для ОП 38.03.04 /Государственное и муниципальное управление, 41.03.06 ППиСН/Публичная политика и управление, 39.03.01 /Социология управления и организаций

Решите предложенную задачу и аргументируйте свой выбор, подтвердив ссылками на статьи НПА

1.Изучите Положение об аттестации муниципальных служащих Администрации любого муниципального образования

Выделите недостатки данного нормативно-правового документа с точки зрения процедуры аттестации как оценки соответствия муниципального служащего занимаемой должности

Предложите рекомендации по совершенствованию данного Положения. Пример: рекомендуем текст п.3 изложить в следующей редакции....., Предлагаем разработать

Приложение для опроса/теста/отзыва, которое будет включать следующие параметры/характеристики/пункты/вопросы

2. Изучите Положение о кадровом резерве в органах государственной власти или местного самоуправления

Например - http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&infostr=xO7q8+zl7fIg7vLu4fDg5uDl8vH/IO3lIOIg7+7x6+Xk7eXpIPDl5ODq9ujo&backlink=1&nd=116023272&page=1&rdk=4#I0

или https://docs.cntd.ru/document/553392152

или - https://krur.midural.ru/article/show/id/1026

Проведите анализ выбранного Положения, опишите процесс формирования кадрового резерва и замещения должностей из него, предложите возможные рекомендации по его совершенствованию

LMS-платформа − не предусмотрена

5.2.3. Кейс-анализ

Примерный перечень тем

1. Обучение персонала

Примерные задания

для ОП 38.03.04 /Государственное и муниципальное управление, 41.03.06 ППиСН/Публичная политика и управление, 39.03.01 /Социология управления и организаций

Кейс 1. Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы "Сатурн", вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору "Сатурна" компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не смущать подчиненных"). Семинар прошел на "ура", руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры.

На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Вопросы

1. В чем причина полученного Алексеем результата?
2. Как ему следовало поступить?
3. Что делать в сложившейся ситуации?

LMS-платформа − не предусмотрена

5.2.4. Конспект литературных источников

Примерный перечень тем

1. для ОП 38.03.04 /Государственное и муниципальное управление, 41.03.06 ППиСН/Публичная политика и управление, 39.03.01 /Социология управления и организаций - 1. Теории и концепции в управлении персоналом 2 HR-менеджмент

Примерные задания

для ОП 38.03.04 /Государственное и муниципальное управление, 41.03.06 ППиСН/Публичная политика и управление, 39.03.01 /Социология управления и организаций

Создать аннотированный отчет по результатам анализа не менее, чем 10 источников по теме. Разрешается использовать монографии, статьи, авторефераты диссертаций и диссертации

Объем - не менее 4 страниц

LMS-платформа − не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. для ОП 38.03.06 /Маркетинг и логистика в коммерции, 38.05.01 ЭкБ/Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности 1. Процесс планирования человеческих ресурсов. 2. Значение процесса планирования человеческих ресурсов. 2. Текучесть рабочей силы. 4. Квалификационные требования. 5. Оценка сложности работы. 6. Набор и отбор персонала. 7. Проведение собеседования. 8. Аттестация сотрудников. 9. Продвижение, перевод, понижение в должности. 10. Выход на пенсию 11. Принципы обучения персонала. 12. Методы профессионального обучения. 13. Систематический подход. 14. Структура обучения. 15. Управление процессом обучения 16. Индивидуальные различия. 17. Уровень интеллектуального развития. 18. Психологические и физические факторы: усталость, стресс, условия работы, эргономика, безопасность и др. 19. Факторы мотивации сотрудников. 20. Факторы демотивации сотрудников. 21. Практические аспекты мотивации 22. Поведение рабочих групп. 23. Командная работа как фактор мотивации. 24. Формирование и развитие групп. 25. Распределение ролей

2. Для 38.03.04 "ГМУ" и 41.06.03 "Публичная политика и управление", 39.01.03 «Социология управления и организаций» 1. Наука «управление персоналом», ее место и роль в системе других наук и общей теории управления 2. Эволюция теории управления персоналом: этапы, школы, подходы, парадигмы 3. Формирование научных взглядов на историю становления труда и человеческих ресурсов в управлении 4. Современные концепции управления персоналом 5. Персонал как объект и важнейший ресурс управления 6. Субъекты управления персоналом 7. Принципы управления персоналом 8. Функции управления персоналом 9. Методы управления персоналом 10. Управление

персоналом как профессия 11. Службы управления персоналом: цель, задачи, функции, статус 12. Менеджер по управлению персоналом: роль, функции, требования, предъявляемые организацией и производством 13. Система управления персоналом в организации: элементы, среда, связи, целевое предназначение 14. Принципы формирования и развития системы управления персоналом 15. Кадровая политика организации: цели, задачи, направления, особенности формирования и осуществления 16. Кадровый потенциал организации: виды, структура, содержание, использование 17. Стратегии развития организации и персонала: типы стратегий, связь, осуществление 18. Планирование и определение потребности в персонале 19. Маркетинг персонала 20 Персонал как важнейший ресурс организации. 21. Персонал организации: численность, основные категории. Структура персонала, её основные виды. 22 Сущность и основные формы адаптации работника. Управление адаптацией. 23 Деловая оценка персонала в организации: понятие, виды и значение оценки персонала. Методы выполнения оценочных процедур. 24. Аттестация как форма оценки :её достоинства и недостатки. Виды аттестации. Структура процесса, требования к проведению аттестации. 25. Особенности организации аттестации государственных служащих 26. Основные направления профессионального развития персонала. Структура и методы обучения. Оценка эффективности обучения. 27. Оборот персонала. Высвобождение персонала. 28. Управление деловой карьерой персонала организации. Виды и основные этапы карьеры. 29. Технология формирования кадрового резерва. 30. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики в органах ГМУ

LMS-платформа − не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	**Контрольно-оценочные мероприятия**
Профессиональное воспитание	профориентационная деятельность	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-4	З-1 З-3	Домашняя работа Зачет Кейс-анализ Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия