

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по учебной работе

_____ С.Т. Князев
 «__» _____ 2016 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
 СОПРОВОЖДЕНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Модуль Сопровождение кадрового менеджмента	Код модуля 1138313
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Траектория образовательной программы (ТОП)	-
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461
ФГОС ВО	

Екатеринбург, 2016

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Липатова Светлана Дмитриевна	кандидат педагогических наук	доцент	управление персоналом и психологии	

Руководитель модуля

С.Д. Липатова

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

Руководитель образовательной программы (ОП), для которой реализуется модуль

Т.К. Коваленко

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ «Сопровождение кадрового менеджмента»

1.1. Объем модуля, 9 з.е.

1.2. Аннотация содержания модуля

Модуль формирует представление о прикладных аспектах кадрового менеджмента: оплате труда персонала, связи с общественностью, кадровом консалтинге. Состоит из лекционно-практических занятий, которые включают основные методологические положения и подходы, теоретические и практические системы оплаты труда персонала, понятия и технологии связей с общественностью, знакомят с формами, видами и принципами, условиями эффективного PR, а также дают общую характеристику проектирования и реализации PR-процессов и их успешного осуществления в профессиональной деятельности. Кадровый консалтинг используется в решении сложных проблем предприятия в сфере управления и организационного развития. Содержание дисциплин посвящено развитию компетенций в прикладной сфере HR-менеджмента. Модуль входит в вариативную часть образовательной программы – по выбору студента.

2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).		Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля							
			Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.
1	(ВС) Кадровый консалтинг	7	17	17	-	34	70	4, зачет	108	3
2	(ВС) Оплата труда персонала	6	17	17	-	34	56	18, экзамен	108	3
3	(ВС) Связи с общественностью	5	17	17	-	34	70	4, зачет	108	3
Всего на освоение модуля			51	51	-	102	196	26	324	9

3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

3.1.	Пререквизиты и постреквизиты в модуле	Кадровый консалтинг, Оплата труда персонала, Связи с общественностью
3.2.	Кореквизиты	

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

4.1. Планируемые результаты освоения модуля и составляющие их компетенции

Коды ОП, для которых реализуется модуль	Планируемые в ОХОП результаты обучения -РО, которые формируются при освоении модуля	Компетенции в соответствии с ФГОС ВО, а также дополнительные из ОХОП, формируемые при освоении модуля
38.03.03/01.02	РО-04 Способность применять в педагогической деятельности знания традиционных и современных проблем в управлении персоналом, психологических основ, владение навыками управления стрессами и психосоциальными рисками в профессиональной деятельности. Владеть навыками управления персоналом на основе компетентностного подхода.	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике (ПК-30); способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)
38.03.03/01.02	РО-05Способность анализировать и разрабатывать систему документационного обеспечения управления персоналом (согласно трудового законодательства) в современной модели менеджмента качества, разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11)
38.03.03/01.02	РО-06Способность производить мониторинг и оценку рынка труда. Способность оказывать консультации и услуги кадрового консалтинга. Владеть навыками самоменеджмента, самоорганизации и самообразования. Способность прогнозировать и планировать организационные процессы управления персоналом. Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6); умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22); знание и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);
38.03.03/01.02	РО-07Способность разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации,	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного

	стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала, интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной собственностью.	взаимодействия (ОК-5); способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9); владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).
--	---	--

4.2. Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля

Дисциплины модуля		ОК-5	ПК-11	ПК-22	ПК-24	ПК-30	ПК-31	ОПК-6	ОПК-9	ПК-38
1	(ВС) Кадровый консалтинг					*	*			
2	(ВС) Оплата труда персонала		*	*	*					
3	(ВС) Связи с общественностью	*						*	*	*

5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

Не предусмотрено

6. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ МОДУЛЯ

Номер листа изменений	Номер протокола заседания проектной группы модуля	Дата заседания проектной группы модуля	Всего листов в документе	Подпись руководителя проектной группы модуля

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Сопровождение кадрового менеджмента	Код модуля 1138313
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Обласова Лидия Закиевна	Кандидат технических наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

Руководитель модуля

С.Д.Липатова

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Кадровый консалтинг»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Курс «Кадровый консалтинг» состоит из лекционно-практических занятий, которые включают разделы актуальности управленческого консультирования в современных рыночных условиях, методологические основы, философия управленческого консультирования и кадрового консалтинга, консультирование по восьми основным группам: менеджмент, маркетинг, производство, администрирование, финансы, управление человеческими ресурсами, специализированные консалтинговые услуги, кадровый менеджмент и действия консультантов в практических деловых ситуациях по содействию реструктуризации российских промышленных предприятий, фирм и организаций.

1.2. Язык реализации программы - русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике (ПК-30);

- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- теоретические основы управленческого консалтинга и консультирования
- основы аудита и контролинга персонала

Уметь:

- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;

- диагностировать проблемы и состояние системы управления персоналом и принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом.

Владеть:

- навыками участия в посреднической и консультационной деятельности по вопросам своей профессиональной области

1.4. Объем дисциплины

очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			

5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	70	5.10	70
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	4, зачет
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	39.35	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7 (4*)
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	98	0,90	98
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	4, зачет
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	7,15	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

* учебный план 6224

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	Методологические основы кадрового консалтинга	Консультирование (консалтинг) - составная часть международных стандартов менеджмента бизнеса. Проблемы развития консалтинга в современных рыночных условиях. Методологические основы «Кадрового консалтинга». Определение понятий: кадровый консалтинг, консультант, психологический консалтинг, политический консалтинг. Субъект, виды и объекты консультирования. Философия кадрового консультирования и психологического консалтинга. История развития кадрового консультирования, становления управленческого консультирования в России. Субъекты, виды и объекты консультирования. Два вида кадрового консультирования по ресурсам и по процессам. Характер и цель кадрового консультирования
P2.	Особенности кадрового консалтинга и российских консультантов	Формы профессиональных услуг связанных с консалтингом. Проблемы, решаемые российскими консультантами. Формальные фазы консультирования. Подготовка. Диагностика. Решение. Рекомендации. Завершение. Роли и задачи, выполняемые консультантами. Резонатор; подкрепление

		<p>подготовленных решений или обоснование принятых решений; помочь клиентам осознать проблему, выработать альтернативные методы, помочь разработать стратегию и тактику. Преимущества: особые знания и навыки, свобода от рутинной работы, независимость. Особенности карьеры консультанта. Преимущества и недостатки. Эффективное использование консультационных услуг. Как выбрать необходимого консультанта и куда обращаться за консультационной помощью? Процедура отбора консультанта. Способы отбора консультантов в России. Различия между плохим и хорошим консультантом. Консультирование в области информационных технологий и информационных услуг. Консультирование по управлению человеческими ресурсами. Консультирование по управлению маркетингом и распределением. Консультирование и общие вопросы управления. Особенности карьеры консультанта. Преимущества и недостатки</p>
РЗ	<p>Консалтинг по управлению человеческими ресурсами</p>	<p>Консультационная помощь по всем кадровым аспектам. Анализ кадровой политики, планирование персонала, найм и отбор персонала, мотивация и стимулирование, оценка персонала, развитие кадрового потенциала компании. Кадровый аудит. Консультирование в области информационных технологий и информационных услуг. Консультирование по основным группам: менеджмент, маркетинг, производство, финансы, управление человеческими ресурсами, специализированные консалтинговые услуги, консультирование по информационным технологиям, администрирование. Консультирование по управлению маркетингом и распределением. Консультирование и общие вопросы управления.</p>

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.2. Практические занятия

очная форма обучения

Код раздела темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1-2	Методологические основы кадрового консалтинга	4
P2	3-5	Особенности кадрового консалтинга и российских консультантов	6
P3	6-8	Консалтинг по управлению человеческими ресурсами	7
ИТОГО:			17

заочная форма обучения

Код раздела темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Методологические основы кадрового консалтинга	1
P2	2	Особенности кадрового консалтинга и российских консультантов	1
P3	3-4	Консалтинг по управлению человеческими ресурсами	2
ИТОГО:			4

4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1. Разработка рекомендаций по организации взаимодействия между клиентом и консультантом на примере компании ОАО «Н.....»;

Домашняя работа 2. Разработка рекомендаций консультанта по проблемам компании ОАО «Металлург»;

Домашняя работа 3. Разработка рекомендаций консультанта по проблемам компании в деловой ситуации ОАО «Текстиль».

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

Не предусмотрено

4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

Не предусмотрено

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

Не предусмотрено

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

Не предусмотрено

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

Не предусмотрено

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

1. Консалтинг по вопросам управления человеческими ресурсами и их развитие
2. Консалтинг в различных областях управления: общее руководство, корпоративная стратегия, финансирование, маркетинг, производство, трудовые ресурсы, малые предприятия, государственные предприятия, информационные технологии.
3. Консалтинговые организации « вопросы руководства, стратегии такой организации, маркетинг ее услуг, затраты и результаты, организация выполнения задания, оперативный и финансовый контроль и структура консалтинговых подразделений.
4. Профессиональная деятельность консультантов « карьера, вопросы подготовки и повышения их квалификации, проблемы профессии консультанта в развивающихся странах.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

Не предусмотрено

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение						
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р 1				+								
Р 2				+								
Р 3				+								

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Рекомендуемая литература

9.1.1. Основная литература

1. Токмакова, Н.О. Основы управленческого консультирования : учебно-практическое пособие / Н.О. Токмакова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2006. - 240 с.

2. Шапиро, С.А. Основы управленческого консультирования : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 377 с.

3. Шестакова, Е.В. Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Е.В. Шестакова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 199 с.

9.1.2. Дополнительная литература

1. Блинов, А.О. Управленческое консультирование : учебник / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников ; под ред. А.Е. Илларионовой. - Москва : Дашков и Ко, 2014. - 212 с.

2. Васильев, Г.А. Управленческое консультирование : учебное пособие / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 255 с.

3. Лабутин, К.М. Управленческое консультирование: менеджмент-консалтинг / К.М. Лабутин. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 96 с.

4. Управленческое консультирование : учебно-практическое пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", Институт дистанционного и дополнительного образования ; сост. Т.Е. Минякова. - Ульяновск : УлГТУ, 2014. - 94 с.

5. Черных, А.В. Основы управленческого консультирования : учебное пособие / А.В. Черных, О.А. Прудникова, М.В. Короткова. - Ульяновск : ФГБОУ ВПО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», 2013. - 372 с.

9.2. Методические разработки

1. История становления управленческого консультирования. Методическое пособие по курсу «Основы управленческого консультирования» для студентов всех форм обучения. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. (электронный вариант).

2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Учеб. Пособие / Под. Ред. Шаталовой Н.И./М. ИНФРА-М, 2014, 221с+CD-R.

9.3. Программное обеспечение

Microsoft PowerPoint

Microsoft Word

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Интернет ресурсы

1. www.consulting.ru
2. www.bcc.ru
3. www.practic.ru
4. www.cfin.ru/consulting
5. www.HRdigest.ru
6. www.hr-journal.ru
7. www.hro.ru/hrm

8. hr-zone.net

Сайты профессиональных сообществ

1. <http://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров России
2. <http://www.acrnet.org> – Association for Conflict Resolution (ACR)
3. <http://www.iacm-conflict.org> – International Association for Conflict Management (IACM)
4. <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)
5. <http://www.apa.org> – American Psychological Association (APA)
6. <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
7. <http://www.e-xecutive.ru> – Сообщества менеджеров
8. <http://www.hr-info.ru> – HR-портал
9. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков
10. <http://www.rabe.ru> – Российская Ассоциация Бизнес-Образования
11. <http://www.training.ru> – Все про тренинги
12. <http://www.treko.ru> – Клуб тренеров и консультантов
13. <http://www.ubo.ru> - УралБизнесОбразование

9.5.Электронные образовательные ресурсы

Сетевой курс в информационно-образовательной среде «ЭЛИОС». Режим доступа:
<http://dist.ustu.ru/pages/course.asp?cID=1157>, режим ограниченной функциональности

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие требования

Высшее учебное заведение обеспечивает доступ каждого студента к библиотечным фондам и базам данных, по содержанию данной дисциплины, наличием программы, методических пособий и др.

Учебная программа дисциплины «Кадровый консалтинг» построена на основе государственного образовательного стандарта, самостоятельная работа студентов над учебным материалом должна быть полноценно организована, необходимо использовать эффективные формы контроля знаний и достижений студентов по данной дисциплине.

Учебный процесс должен быть оснащен наглядными пособиями, аудио, -видео – и мультимедийными материалами.

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Для проведения занятий необходима аудиторная доска, желательно помещение с минимумом парт и достаточным количеством стульев, которые можно при необходимости передвигать.

Лекционная аудитория с аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной) И-310; И-306; И-329; Мт-408; Мт-314.

Текстовая камера.

Мультимедийный проектор.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение лекций</i>	7, 1-8	75
<i>Контрольная работа</i>	7, 7	25
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,4		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение</i>	7, 9-17	60
<i>Домашняя работа 1</i>	7, 13	20
<i>Домашняя работа 2</i>	7, 14	20
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрено		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрено

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 7	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Не применяется

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Консультирование (консалтинг) – составная часть международных стандартов менеджмента бизнеса. Проблемы развития консалтинга.
2. Определение понятий: управленческое консультирование, управленческий консалтинг, консультант, психологический консалтинг, политический консалтинг, кадровый консалтинг.
3. Субъекты, виды и объекты управленческого и кадрового консалтинга. Типы консалтинговых фирм и современная тенденция их деятельности.
4. История развития управленческого консультирования. Становление управленческого консультирования в России. Рынок консалтинговых услуг.
5. Характерные черты и цель управленческого и кадрового консультирования. Основные подходы к управленческому консультированию.
6. Преимущества и недостатки российских и зарубежных консультантов. Преимущества и недостатки профессии консультанта.
7. Формы профессиональных услуг, связанных с консалтингом.
8. Проблемы, решаемые российскими консультантами. Проблемы, нетипичные для мировой практики консультирования.
9. Формальные фазы процесса консультирования.
10. Консультирование в различных областях управления.
11. Эффективное использование консультационных услуг. Что необходимо для повышения эффективности консалтинговых услуг компании?
12. Как выбрать необходимого консультанта и куда обращаться за консультационной помощью? Процедура отбора консультанта. Способы отбора консультантов в России. Различие между хорошими и плохими консультантами.
13. Как подготовиться к работе с консультантом и составить договор (контракт) на консалтинговые услуги.
14. Как работать с консультантом и оценить результаты его работы.
15. Оценка результатов работы консультанта. Как оценить результаты деятельности консультанта.
16. Требования к консультанту по управленческому и кадровому консалтингу. Планирование карьеры консультанта.
17. Цели, задачи и этапы управленческого и кадрового консалтинга. Что обеспечивает кадровый консалтинг?
18. Аутсорсинг: определение, проблемы аутсорсинга.
19. Реинжиниринг бизнес-процессов. Особенности реинжиниринга. Определения: бизнес-процесс, бизнес-система, деловая процедура. Выбор местонахождения компании.
20. Содержание и процедура управленческого и кадрового консалтинга.

21. Кадровый аудит: определение, типы, содержание и процедура консультирования. Какие результаты Вы получите?
22. Консалтинг по оценке социально-психологического климата и системы неформальных отношений.
23. Консалтинг по разработке и реализации системы обучения персонала.
24. Этические проблемы управленческого консалтинга.
25. Консультирование по управлению человеческими ресурсами: политика, практика и анализ персонала; планирование персонала.
26. Действия консультантов в практических деловых ситуациях (ОАО «Металлург», ОАО «Н***», ОАО «Регина», ОАО «Волгоградский алюминий»).
27. Консультирование по управлению человеческими ресурсами: комплектование штатов и отбор; мотивация и вознаграждение.
28. Консультирование по управлению человеческими ресурсами: анализ трудовых отношений, оценка сложности работ и классификации.
29. Ответственность консультанта за разработанные рекомендации.
30. Коучинг – новая форма оказания консультационных услуг.
31. Консультирование по управлению человеческими ресурсами и их развитием: развитие кадрового потенциала.
32. Какие ключевые проблемы третьего уровня российских предприятий должны решать консультанты и методы, используемые для их решения.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена
не предусмотрено

8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации
не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля
не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры
не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Сопровождение кадрового менеджмента	Код модуля 1138313
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Глухенькая Нина Максимовна	Кандидат педагогических наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

Руководитель модуля

С.Д.Липатова

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Оплата труда персонала»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Курс «Оплата труда» состоит из лекционно-практических занятий, которые включают системы оплаты труда персонала как объект исследования, основные методологические положения и подходы, теоретические и практические системы оплаты труда персонала. В программе раскрывается содержание основных тем дисциплины. Даются теоретические основы оплаты труда, заработной платы, раскрываются проблемные моменты вознаграждения. Данный курс предназначен для ознакомления с общими тенденциями обеспечения вознаграждения персонала организации. Изучение дисциплины является необходимым для знакомства будущих бакалавров с инструментарием для повышения конкурентоспособности организации, эффективности деятельности, анализа ситуации и решения проблем мотивации труда персонала, повышения эффективности работы персонала организации, развития партнерских отношений работодателя и работников (их представителей) с точки зрения применения полученных знаний.

1.2. Язык реализации программы - русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11);
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);
- знание и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы нормативно-методического, правового обеспечения системы управления персоналом и основные нормативные правовые документы в сфере трудовых отношений;
- теоретические основы, содержание и методы оплаты труда персонала организации;
- основные понятия и инструменты математического анализа, математической и социально-экономической статистики;

Уметь:

- ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности и использовать правовые нормы в управлении персоналом;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;

Владеть:

- математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;
- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

**1.4. Объем дисциплины
очная форма обучения**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	56	5.10	56
6.	Промежуточная аттестация	18	2.33	18, экзамен
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	41.43	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

заочная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6 (3*)
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	84	0,90	84
6.	Промежуточная аттестация	18	2.33	18, экзамен
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	9,23	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

* учебный план 6224

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела в и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	Сущность, функции и принципы оплаты труда. Понятие заработной платы.	Заработная плата и ее организация в организации. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Законодательная база оплаты труда персонала. Государственная политика доходов и заработной платы. Ставки заработной платы. Размер заработной платы. Цена рабочей силы. Регулирование величины заработной платы. Понятия: оплата труда, вознаграждение, заработная плата. Социально-экономическое содержание заработной платы. Номинальная заработная плата. Реальная заработная

		плата. Функции заработной платы. Принципы оплаты труда. Воспроизводственная функция. Стимулирующая функция. Регулирующая функция. Социальная функция.
P2.	Заработная плата в условиях рыночной экономики.	<p>Заработная плата в условиях рыночной экономики. Теории оплаты труда. Ставки заработной платы. Размер заработной платы. Цена рабочей силы.</p> <p>Тарифная и бестарифная оплата труда персонала. Тарифная система оплаты труда. Техническое нормирование труда. Тарифная система. Тарифные сетки. Единый тарифно-квалификационный справочник работ. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Схемы должностных окладов. Штатное расписание. Оплата труда на бестарифной основе.</p> <p>Сдельная форма оплаты труда. Преимущества сдельной формы оплаты. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда. Аккордная система оплаты труда. Повременная оплата труда. Косвенная сдельная система оплаты труда. Прямая повременная система оплаты. Повременно-премиальная система.</p> <p>Бригадная форма организации труда. Эффективность бригадной оплаты труда. Повременная и сдельная бригадные формы оплаты труда. Формирование бригадного заработка. Распределение бригадного заработка. Коэффициент трудового участия (КТУ)</p>
P3	Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт).	<p>Основные принципы организации и регулирования оплаты труда персонала. Создание комплексной системы мотивации и оплаты труда. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышение квалификации. Совершенствование постоянной части заработной платы – грейдирование. Совершенствование переменной части заработной платы – премирование по результатам деятельности организации.</p>

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.2. Практические занятия

очная форма обучения

Код раздела темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Сущность, функции и принципы оплаты труда. Понятие заработной платы.	2
P2	2-7	Заработная плата в условиях рыночной экономики.	13
P3	8	Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт).	2
ИТОГО:			17

заочная форма обучения

Код раздела темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Сущность, функции и принципы оплаты труда. Понятие заработной платы.	1
P2	2-3	Заработная плата в условиях рыночной экономики.	2
P3	4	Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт).	1
ИТОГО:			4

4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Не предусмотрено

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

Не предусмотрено

4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

Не предусмотрено

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

Не предусмотрено

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

Не предусмотрено

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

Не предусмотрено

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Контрольная работа 1. Решение задач на основе применения средних показателей элементов тарифной системы.

Контрольная работа 2. Решение задач по расчету ЗП при сдельной оплате труда.

Контрольная работа 3. Решение задач по расчету ЗП при повременной оплате труда.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

Не предусмотрено

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р 1				+								
Р 2				+								
Р 3				+								

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01609-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175> (23.12.2017).

Гаврилова, С.В. Мотивация трудовой деятельности : учебно-методический комплекс / С.В. Гаврилова, Т.И. Захарова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 264 с. - ISBN 978-5-374-00388-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90421> (23.12.2017).

Ветлужских, Е. Система вознаграждения: как разработать цели и KPI / Е. Ветлужских ; под ред. П. Суворовой. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва : Альпина Паблицер, 2016. - 218 с. : ил., схем.,

табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9614-5059-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279588>

9.1.2.Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент : учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности "Экономика труда" / Н. А. Горелов .— Санкт-Петербург : ЛИК, 2007 .— 816 с. ; 24 см .— Глоссарий: с. 742-815. Прил. содерж. нормативные акты и постановления. — Библиогр. в примеч., библиогр. в нач. глав. — Допущено в качестве учебного пособия .— ISBN 5-86038-139-5 .— ISBN 978-5-86038-131-1. 10 экз.

9.2. Методические разработки

Не используются

9.3. Программное обеспечение

Рекомендуется использование презентаций по темам дисциплины и мультимедийное оснащение дисциплины <http://study.ustu.ru/umk/>

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Интернет ресурсы

1. HR-PORTAL

<http://www.hr-portal.ru/>

2. РСТ (самая полная база всех документов)

<http://www.norm-load.ru/SNiP/Data1/48/48202/index.htm>

3. Бухгалтерский учет. Налогообложение. Аудит

<http://www.audit-it.ru/articles/>

9.5. Электронные образовательные ресурсы

1. Трудовой Кодекс с комментариями

http://www.job-portal.ru/doc/vlist_486.html

2. Кодексы и ГОСТы

<http://gost-load.ru/>

3. Трудовой Кодекс с комментариями

<http://www.kursach.com/biblio/2000009/000.htm>

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие требования

Университет обеспечивает доступ каждого студента к библиотечным фондам и базам данных, по содержанию данной дисциплины, наличием программы, методических пособий и др.

Учебная программа дисциплины «Кадровый консалтинг» построена на основе государственного образовательного стандарта, самостоятельная работа студентов над учебным материалом должна быть полноценно организована, необходимо использовать эффективные формы контроля знаний и достижений студентов по данной дисциплине.

Учебный процесс должен быть оснащен наглядными пособиями, аудио, -видео – и мультимедийными материалами.

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Для проведения занятий необходима аудиторная доска, желательно помещение с минимумом парт и достаточным количеством стульев, которые можно при необходимости передвигать.

Лекционная аудитория с аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной) И-310; И-306; И-329; Мт-408; Мт-314.

Текстовая камера. Мультимедийный проектор.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение лекций</i>	6, 1-8	75
<i>Контрольная работа 1</i>	6, 7	25
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,4		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение</i>	6, 9-17	70
<i>Контрольная работа 2</i>	6, 14	15
<i>Контрольная работа 3</i>	6, 16	15
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрено		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрено

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 6	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Не применяется

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

не предусмотрено

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

1. Понятие системы оплаты труда.
2. Оплата труда работников предприятия.
3. Роль государства в оплате труда персонала.
4. Сущность и основные функции заработной платы.
5. Принципы организации оплаты труда на предприятии.
6. Функции заработной платы.
7. Виды системы оплаты труда.
8. Государственные гарантии оплаты труда.
9. Особые условия регулирования оплаты труда.
10. Структура доходов работников предприятия.
11. Планирование расходов на заработную плату.
12. Классификация систем оплаты труда.
13. Структура «Положения об оплате труда».
14. Основные формы и системы оплаты труда персонала.
15. Регулирование оплаты труда в рыночной экономике.
16. Тарифная система оплаты труда.
17. Повременная форма оплаты труда.
18. Сдельная форма оплаты труда.
19. Бестарифная система оплаты труда.
20. Компенсационные выплаты работникам в современных условиях.
21. Методика определения экономической эффективности систем премирования.
22. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды применения.
23. Разработка «Положения об оплате труда».
24. Ответственность за невыплату заработной платы и другие нарушения трудового законодательства.
25. Состав выплат, производимых работникам организаций.
26. Особенности расчетов при особых условиях труда (работа с вредными условиями труда, в ночное время).
27. Особенности установления оплаты труда в государственных учреждениях.
28. Мотивация трудовой деятельности и оплата труда.
29. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов, служащих.

8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации

не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Сопровождение кадрового менеджмента	Код модуля 1138313
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461
ФГОС ВО	

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Гаспарович Елена Олеговна	Кандидат педагогических наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

Руководитель проектной группы модуля

С.Д. Липатова

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Связи с общественностью»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Содержание дисциплины посвящено анализу основных понятий и технологий связей с общественностью. Раскрываются основы эффективного PR через знакомство с формами, видами и принципами, условиями эффективного PR, а также дана общая характеристика проектирования и реализации PR-процессов и их успешного осуществления в профессиональной деятельности.

Связи с общественностью в управлении персоналом как учебная дисциплина носит междисциплинарный характер, включая в себя и опираясь на результаты исследований и концептуальные разработки социальных и управленческих наук. Студентам необходимо ознакомиться с отечественной и зарубежной теорией и практикой связей с общественностью в управлении персоналом по литературе, предложенной в программе, и периодическим изданиям.

В процессе изучения дисциплины используются:

- учебный материал в электронном виде;
- кино- и видеоматериалы;
- контрольные вопросы по разделам дисциплины.

Процесс освоения дисциплины предусматривает использование в учебном процессе следующих форм, технологий обучения: поисковые, проблемные, командной работы, игровые. Предусмотрен зачет.

1.2. Язык реализации программы – русский.

1.3. Планируемые результаты освоения дисциплины

Результатом освоения дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);
- владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;

Уметь:

- самостоятельно планировать и реализовывать направления деятельности PR-специалиста сочетающего функционал менеджера по управлению персоналом;
- осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности) по решению стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

1.4. Объем дисциплины

очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	5
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	70	5.10	70
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	4, зачет
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	39.35	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	5 (2*)
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	98	0,90	98
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	4, зачет:
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	7,15	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

* учебный план 6224

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р. 1	Введение в курс «Связи с общественностью в управлении персоналом»	Связи с общественностью в управлении персоналом как учебная дисциплина. Понятие PR. Научные определения связей с общественностью. Современное понимание предмета и задач связей с

		<p>общественностью. Основные проблемы связей с общественностью. Место связей с общественностью в управлении персоналом.</p> <p>Методы исследования связей с общественностью в управлении персоналом. Значение курса «Связи с общественностью в управлении персоналом» в подготовке менеджеров управления персоналом.</p>
Р. 2	История связей с общественностью в теории и практике управления персоналом	<p>Становление связей с общественностью.</p> <p>Связи с общественностью как объект научного исследования. Методологическая основа анализа связей с общественностью в теории и практике управления персоналом. Основные теории связей с общественностью в управлении персоналом.</p> <p>История связей с общественностью в 19,20 вв.</p> <p>Теоретические источники связей с общественностью в управлении персоналом. Основные принципы реализации современных связей с общественностью в управлении персоналом.</p>
Р. 3	Теория и практика связей с общественностью в управлении персоналом в России	<p>Теория связей с общественностью в управлении персоналом в России. Основания, критерии для типологии связей с общественностью в управлении персоналом.</p> <p>Практика связей с общественностью в управлении персоналом в России.</p> <p>Проблематика современных отечественных эмпирических подходов к исследованию связей с общественностью в управлении персоналом.</p> <p>Современные тенденции в подходах к связям с общественностью в управлении персоналом.</p>
Р. 4	Современная зарубежная практика связей с общественностью в управлении персоналом	<p>Практика связей с общественностью в управлении персоналом в Европе, Азии, США.</p> <p>Основания и критерии для типологии связей с общественностью в управлении персоналом за рубежом.</p> <p>Проблематика современных зарубежных эмпирических подходов к исследованию связей с общественностью в управлении персоналом.</p> <p>Современные тенденции в подходах к связям с общественностью. Современная зарубежная практика связей с общественностью в Европе, Азии, США.</p>

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

4.2. Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1-2	Введение в курс «Связи с общественностью в управлении персоналом»	5
P2	3-4	История связей с общественностью в теории и практике управления персоналом	4
P3	5-6	Теория и практика связей с общественностью в управлении персоналом в России	4
P4	7-8	Современная зарубежная практика связей с общественностью в управлении персоналом	4

Всего: 17

заочная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Введение в курс «Связи с общественностью в управлении персоналом»	1
P2	2	История связей с общественностью в теории и практике управления персоналом	1
P3	3	Теория и практика связей с общественностью в управлении персоналом в России	1
P4	4	Современная зарубежная практика связей с общественностью в управлении персоналом	1

Всего: 4

4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

не предусмотрено

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

«PR – акция: проект, реализация, подведение результатов»

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение						
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1. Введение в курс «Связи с общественностью в управлении персоналом»				*								
Р.2. История связей с общественностью в теории и практике управления персоналом				*								
Р.3. Теория и практика связей с общественностью в управлении персоналом в России				*								
Р.4. Современная зарубежная практика связей с общественностью в управлении персоналом				*	*							

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Рекомендуемая литература

9.1.1. Основная литература

1. Алешина, Ирина Викторовна. Паблик рилейнз для менеджеров = Public relations for managers : Курс лекций / И. В. Алешина .— М. : ЭКМОС, 2004 .— 480 с. — Парал. загл. англ. — Библиогр.: с. 473-479 (111 назв.). 13 экз.
2. Минаева, Л. В. Внутрикorporативные связи с общественностью : Теория и практика / Л.В. Минаева .— Москва : Аспект Пресс, 2010 .— 288 с. — ISBN 978-5-7567-0585-0 .— [Электронный ресурс]. URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=104322>
3. Чумиков, А.Н. Имидж – репутация – бренд: традиционные подходы и новые технологии : сборник статей / А.Н. Чумиков. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 106 с. : ил. - Библиогр.

в кн. - ISBN 978-5-4475-6019-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375635>

9.1.2.Дополнительная литература

1. Бинецкий, Алексей Эдуардович. Паблик рилейшнз: защита интересов и репутации бизнеса : Учебно-практическое пособие / А. Э. Бинецкий .— М. : ЭКМОС, 2003 .— 240 с. — ISBN 5-94687-060-2 : 88-00 .— 79-00. 8 экз
2. PR: Международная практика = International Publik Relations : Пер. с англ. / Под ред. Сэма Блэка .— М. : Довгань, 1997 .— 172 с. — ISBN 5-7888-0004-8 : 56-00 .— ISBN 0-7494-0960-6. 6 экз.
3. Связи с общественностью: стратегическое управление коммуникациями : учебное пособие / Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД России ; под ред. Л.С. Сальникова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 445 с.
4. Федотова, Лариса Николаевна. Паблик рилейшнз и общественное мнение : [Учебное пособие] / Л. Н. Федотова .— СПб. : Питер, 2003 .— 352 с. — (Учебное пособие) .— Допущено М-вом образования РФ по специальности 350400 "Связи с общественностью" .— Библиогр.: с. 333-352 (390) назв. — ISBN 5-94723-550-1 : 80-00 .— 107-00 .— 86-00 .— 88-00 .— 130-00. 44 экз
5. Чернышева, Т.Л. Связи с общественностью (PR) : учебное пособие / Т.Л. Чернышева. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 140 с.

9.2.Методические разработки

В разработке

9.3.Программное обеспечение

Microsoft PowerPoint
Microsoft Word

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Интернет ресурсы

1. <http://www.advertology.ru>
2. <http://www.branding.ru>
3. <http://www.e-xecutive.ru>
4. <http://www.marketer.ru>
5. <http://www.marketing.spb.ru>
6. <http://www.media-21vek.ru>
7. <http://www.piar.ru>
8. http://www.pressclub.host.ru/PR_Lib/
9. <http://pr-info.ru>
10. <http://pr-life.ru>
11. <http://www.pr-news.spb.ru>
12. <http://www.prnews.ru>
13. <http://www.pronline.ru>
14. <http://www.raso.ru>
15. <http://www.rupr.ru>
16. <http://www.7st.ru>
17. <http://www.sovetnik.ru>
18. <http://www.soob.ru>
19. <http://www.sostav.ru>
20. <http://www.createbrand.ru>

Сайты профессиональных сообществ

1. <http://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров России

2. <http://www.acrnet.org> – Association for Conflict Resolution (ACR)
3. <http://www.iacm-conflict.org> – International Association for Conflict Management (IACM)
4. <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)
5. <http://www.apa.org> – American Psychological Association (APA)
6. <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
7. <http://www.e-xecutive.ru> – Сообщества менеджеров
8. <http://www.hr-info.ru> – HR-портал
9. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков
10. <http://www.rabe.ru> – Российская Ассоциация Бизнес-Образования
11. <http://www.training.ru> – Все про тренинги
12. <http://www.treko.ru> – Клуб тренеров и консультантов
13. <http://www.ubo.ru> - УралБизнесОбразование

9.5. Электронные образовательные ресурсы

В разработке

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие требования

Высшее учебное заведение обеспечивает доступ каждого студента к библиотечным фондам и базам данных, по содержанию данной дисциплины, наличием программы, методических пособий и др.

Учебная программа дисциплины «Связи с общественностью в управлении персоналом» построена на основе государственного образовательного стандарта, самостоятельная работа студентов над учебным материалом должна быть полноценно организована, необходимо использовать эффективные формы контроля знаний и достижений студентов по данной дисциплине.

Учебный процесс должен быть оснащен наглядными пособиями, аудио, -видео – и мультимедийными материалами.

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Для проведения занятий необходима аудиторная доска, желательно помещение с минимумом парт и достаточным количеством стульев, которые можно при необходимости передвигать.

Лекционная аудитория с аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной).

Текстовая камера.

Мультимедийный проектор.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение лекций</i>	<i>5, 1-8</i>	<i>100</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,4		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение практических занятий</i>	<i>5, 9-17</i>	<i>70</i>
<i>Контрольная работа</i>	<i>5, 10</i>	<i>30</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрено		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы не предусмотрено

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 5	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Не применяется

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

8.2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий

Не предусмотрено

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

Не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

Не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Аналитика понятий «связи с общественностью»/Public Relations (ПР) и «связи с общественностью в управлении персоналом».
2. Мировые тенденции развития связей с общественностью в управлении персоналом.
3. Связи с общественностью в управлении персоналом как процесс. Этапы ПР-деятельности менеджера по управлению персоналом.
4. Технологии реализации связей с общественностью в управлении персоналом.
5. Связи с общественностью в управлении персоналом, маркетинг, реклама и журналистика.
6. Содержание и значение теории коммуникаций в связях с общественностью в управлении персоналом.
7. Общественное мнение: понятие, особенности, формирование, стереотипы, манипулирование.
8. Имидж и миссия фирмы: понятие, структура имиджа организации.
9. Специфика ПР-деятельности менеджера по управлению персоналом в кризисных ситуациях: превентивные антикризисные меры, особенности коммуникаций в кризисе, действия в кризисе и меры по выходу из кризиса.
10. Особенности ПР-деятельности менеджера по управлению персоналом при разработке и реализации программы ПР-акции/ПР- кампании: планирование, обеспечение коммуникаций, оценка эффективности.

8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации

не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры

не используются