

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 08 » октября 20 20 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: _____ Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Форма обучения: _____ очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: _____ бакалавриат
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: _____ 108 (3)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: _____ 38.03.01 Экономика
(код и наименование направления)

Направленность: _____ Экономика (общий профиль, СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель учебной дисциплины: формирование знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- система управления персоналом организации;
- методы кадрового планирования;
- технологии привлечения, подбора, введения в работу, оценки, обучения и продвижения персонала;
- мотивационная деятельность организации;
- методы оценки эффективности использования персонала и эффективности управления персоналом организации

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-5.5	ИД-1ПК-5.5	Знает основы экономической деятельности предприятия нефтегазовой промышленности в области управления человеческими ресурсами	Знает основы экономической деятельности предприятия по химической переработке нефти и газа	Зачет
ПК-5.5	ИД-2ПК-5.5	Умеет организовывать труд и производство на предприятии нефтегазовой промышленности за счет инструментов и методов управления человеческими ресурсами	Умеет организовывать труд и производство на предприятии по химической переработке нефти и газа	Отчёт по практическому занятию
ПК-5.5	ИД-3ПК-5.5	Владеет навыками управления персоналом на предприятии нефтегазовой промышленности	Владеет навыками управления персоналом на предприятии по химической переработке нефти и газа	Отчёт по практическому занятию

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	47	47	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	18	18	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	25	25	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	61	61	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	
7-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Основы управления человеческими ресурсами	8	0	8	14
<p>Введение: предмет и задачи дисциплины. Концепция управления человеческими ресурсами. Современные проблемы в области управления персоналом.</p> <p>Тема 1. Управление человеческими ресурсами организации: Роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Система управления персоналом: цель, задачи, принципы, области и процессы управления персоналом (формирование, использование и развитие персонала), распределение ролей в сфере управления человеческими ресурсами между линейными руководителями и специалистами по управлению персоналом.</p> <p>Тема 2. Человеческие ресурсы организации: Понятие человеческих ресурсов. Структурные, динамические и социально-демографические характеристики персонала. Анализ человеческих ресурсов.</p> <p>Тема 3. Кадровая политика и стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях нефтегазовой промышленности: Понятие, принципы, типы кадровой политики. Маркетинговый подход к построению кадровой политики и формирование имиджа привлекательного работодателя. Стратегия управления человеческими ресурсами как часть конкурентной стратегии организации, ситуационные кадровые стратегии, разработка кадровой стратегии на основе бенчмаркинга.</p> <p>Тема 4. Кадровое планирование на предприятии нефтегазовой промышленности: Система кадрового планирования. Прогнозирование человеческих ресурсов. Анализ рынка труда. Планирование численности персонала. Планирование показателей по труду. Планирование мероприятий.</p>				
Технологии управления персоналом	6	0	9	32
<p>Тема 5. Подбор персонала на предприятиях нефтегазовой промышленности: Стратегические аспекты подбора персонала. Системный подход к подбору персонала: политика, принципы, технологии. Процесс подбора персонала: анализ работы и определение требований к кандидатам на вакантные должности, выбор источника и тактики привлечения кандидатов, оценка и отбор кандидатов. Эффективность подбора персонала.</p> <p>Тема 6. Введение персонала в работу на предприятии нефтегазовой промышленности:</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<p>Адаптация нового сотрудника в организации. Цели, процесс, инструменты и методы введения в работу. Разработка программы введения в работу. Эффективность введения в работу.</p> <p>Тема 7. Оценка персонала на предприятии нефтегазовой промышленности: Понятие, сущность, типы, задачи и функции оценки персонала, области применения. Стратегические аспекты оценки персонала. Системный подход к оценке персонала: политика, принципы, модели. Процесс оценки. Организация оценки на предприятии.</p> <p>Тема 8. Обучение персонала на предприятии нефтегазовой промышленности: Современная концепция обучения и развития персонала. Стратегические аспекты обучения персонала. Системный подход к обучению персонала: политика, принципы, подходы, формы и методы. Определение потребности в обучении. Разработка программы обучения сотрудников. Эффективность обучения персонала.</p> <p>Тема 9. Продвижение персонала на предприятиях нефтегазовой промышленности: Понятие, сущность, типы и задачи продвижения персонала. Стратегические аспекты продвижения персонала. Карьера работника. Управление карьерой в организации. Планирование индивидуальной карьеры. Организация и эффективность продвижения персонала.</p>				
Оплата и мотивация труда на предприятиях нефтегазовой промышленности	4	0	8	15
<p>Тема 10. Система оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: Компенсационная политика организации. Понятие, формы и системы оплаты труда. Компенсационный пакет сотрудника. Характеристики базовой и гибкой частей оплаты труда. Факторы, влияющие на определение величины заработной платы. Разработка системы оплаты труда.</p> <p>Тема 11. Мотивационная деятельность на предприятии нефтегазовой промышленности: Понятие, сущность, цели и задачи мотивационной деятельности организации. Научные подходы к мотивации работника в организации. Система мотивации: политика, принципы, инструменты и методы мотивации.</p> <p>Тема 12. Практические модели управления мотивацией персонала: Объекты управления поведением работников: мотивация занятости, мотивация эффективного труда, мотивация развития профессиональной</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
компетентности, мотивация инновационной деятельности. Разработка программы мотивации персонала.				
ИТОГО по 7-му семестру	18	0	25	61
ИТОГО по дисциплине	18	0	25	61

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Приобретение умений анализировать организацию управления персоналом на предприятии нефтегазовой промышленности
2	Приобретение умений рассчитывать показатели численности персонала, анализировать ее структуру и динамику
3	Приобретение умений понимать современную практику управления человеческими ресурсами
4	Приобретение умений составлять сценарный прогноз изменения человеческих ресурсов на основе анализа рынка труда
5	Приобретение умений разрабатывать требования к кандидатам на вакантную должность и алгоритма подбора персонала
6	Приобретение умений разрабатывать программу введения в работу новых сотрудников
7	Приобретение умений разрабатывать показатели и критерии оценки эффективности труда
8	Приобретение умений разрабатывать программы обучения сотрудников
9	Приобретение умений разрабатывать матрицы карьерного развития сотрудника
10	Приобретение умений применять современные системы оплаты труда в целях мотивации персонала
11	Приобретение умения распознавать проблемы мотивации персонала в современной организации
12	Приобретение умений разрабатывать программы мотивации персонала

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

Проведение практических занятий основывается на интерактивном методе обучения, при котором обучающиеся взаимодействуют не только с преподавателем, но и друг с другом. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности обучающихся на достижение целей занятия.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - Москва: КНОРУС, 2016.	3
2	Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2013.	5

3	Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова , И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	5
4	Управление персоналом организации : практикум : учебное пособие для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2010.	10
5	Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]. - М.: ИНФРА-М, 2009.	20
6	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для бакалавров / В. В. Лукашевич [и др.]. - Москва: КНОРУС, 2015.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2009.	4
2	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010.	3
3	Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : электронный учебник / В. Р. Веснин. - Москва: КНОРУС, 2009.	1
4	Эсаулова И. А. Внутрифирменные рынки труда в современных организациях / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2009.	4
5	Эсаулова И. А. Развитие персонала : стратегии, организация, практические решения / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2009.	5
2.2. Периодические издания		
1	Человек и труд : научно-практический журнал / Человек и труд. - Москва: ЧТ, 1956 - .	
2.3. Нормативно-технические издания		
1	Трудовой кодекс Российской Федерации : по состоянию на 20 февраля 2017 г. : сравнительная таблица изменений : с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 28 декабря 2016 г. № 505-ФЗ. - Москва: Проспект, 2017.	1
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	В. Б. Кузнецова Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом : Учебное пособие для вузов / В. Б. Кузнецова, И. Н. Корабейников. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks88304	локальная сеть; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Федосеева Л. В. Управление человеческими ресурсами: управление персоналом : методические указания для выполнения курсовой работы / Федосеева Л. В., Гудилин А. А., Скрыбин О. О. - Москва: МИСИС, 2018.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/lanRU-LAN-BOOK-108056	локальная сеть; авторизованный доступ
Основная литература	Т. А. Давыденко Управление человеческими ресурсами : Практикум / Т. А. Давыденко, Е. Ю. Кажанова. - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks88463	локальная сеть; авторизованный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567
Прикладное программное обеспечение общего назначения	Dr.Web Enterprise Security Suite, 3000 лиц, ПНИПУ ОЦНИТ 2017

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных Scopus	https://www.scopus.com/

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных Web of Science	http://www.webofscience.com/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/
Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки	http://www.diss.rsl.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	компьютер и проектор	1
Практическое занятие	компьютер и проектор	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Финансовое планирование и бюджетирование»
Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль) образовательной программы:	Экономика и управление на предприятиях нефтяной и газовой промышленности
Квалификация выпускника:	«бакалавр»
Выпускающая кафедра:	Экономика и управление промышленным производством
Форма обучения:	Очная
Курс: 4	Семестр: 7
Трудоёмкость:	
Кредитов по рабочему учебному плану:	3 ЗЕ
Часов по рабочему учебному плану:	108 ч.
Форма промежуточной аттестации :	
Зачёт: 7 семестр	

Пермь 2020

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (7-го семестра учебного плана) и разбито на 3 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, сдаче отчетов по практическим занятиям и дифференцированного зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВы)	Вид контроля			
	Текущий	Рубежный		Итоговый
	С	ОПЗ	КР	Зачёт
Усвоенные знания				
З.1 знать основы экономической деятельности предприятия нефтегазовой промышленности в области управления человеческими ресурсами	С1, С2, С3		КР1, КР2, КР3	ТВ
Освоенные умения				
У.1 уметь организовывать труд и производство на предприятии нефтегазовой промышленности за счет инструментов и методов управления человеческими ресурсами		ОПЗ1- ОПЗ12	КР1, КР2, КР3	ПЗ
Приобретенные владения				
В.1 владеть навыками управления персоналом на предприятии нефтегазовой промышленности		ОПЗ1- ОПЗ12		КЗ

С – собеседование по теме; ОПЗ – отчет по практическому занятию; КР – рубежная контрольная работа; ТВ – теоретический вопрос; ПЗ – практическое задание; КЗ – комплексное задание зачета.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учётом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), защиты отчетов по практическим занятиям, рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме собеседования или выборочного теоретического опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме защиты отчета по практическим занятиям и рубежных контрольных работ (после изучения каждого модуля учебной дисциплины).

2.2.1. Защита отчета по практическим занятиям

Всего запланировано 12 практических занятий. Типовые темы практических занятий приведены в РПД.

Защита отчетов по практическим занятиям проводится индивидуально каждым студентом или группой студентов. Типовые шкала и критерии оценки приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.2.2. Рубежная контрольная работа

Согласно РПД запланировано 3 рубежные контрольные работы (КР) после

освоения студентами учебных модулей дисциплины. Первая КР по модулю 1 «Основы управления человеческими ресурсами», вторая КР – по модулю 2 «Технологии управления персоналом» и третья КР – по модулю 3 «Оплата и мотивация труда на предприятиях нефтегазовой промышленности».

Типовые задания первой КР:

1. Концепция управления человеческими ресурсами.
2. Роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении.

Типовые задания второй КР:

1. Стратегические аспекты подбора персонала.
2. Адаптация нового сотрудника в организации.

Типовые шкала и критерии оценки результатов рубежной контрольной работы приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Выполнение комплексного индивидуального задания на самостоятельную работу

Для оценивания навыков и опыта деятельности (владения), как результата обучения по дисциплине, не имеющей курсового проекта или работы, используется индивидуальное комплексное задание студенту.

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты индивидуального комплексного задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех отчетов по практическим занятиям и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.4.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения предыдущих индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, практические задания (ПЗ) для проверки усвоенных умений и комплексные задания (КЗ) для контроля уровня приобретенных владений всех заявленных компетенций.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и практические задания, контролирующие уровень сформированности всех заявленных компетенций.

2.4.2.1. Типовые вопросы и задания для дифференцированного зачета по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Современные проблемы в области управления персоналом.
2. Связь управления персоналом со стратегическими задачами предприятия.
3. Структурные, динамические и социально-демографические характеристики персонала.
4. Системный подход к подбору персонала.
5. Разработка программы введения в работу.
6. Понятие, сущность, типы, задачи и функции оценки персонала, области применения.

Типовые вопросы и практические задания для контроля освоенных умений:

1. Составьте сценарный прогноз изменения человеческих ресурсов на основе анализа рынка труда.
2. Сформируйте требования к кандидатам на вакантную должность исходя из заданных условий.
3. Разработайте программу обучения сотрудников.

Типовые комплексные задания для контроля приобретенных владений:

1. Проведите анализ организации управления персоналом на предприятии нефтегазовой промышленности.
2. Разработайте показатели и критерии оценки эффективности труда, исходя из заданных условий.
3. Разработайте программу мотивации персонала.

2.4.2.2. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей

части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.