

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



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

 И.Ю.Черникова

« 09 » октября 20 24 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: 216 (6)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления)

Направленность: Менеджмент (общий профиль , СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов знаний, умений и навыков организационно-управленческой деятельности в области управления человеческими ресурсами (УЧР).

Задачи:

- Изучение современных концепций и лучших практик УЧР в областях формирования штата, управления эффективностью, обучения и развития персонала;
- Формирование умения выполнять анализ, моделирование и обоснование эффективности процессов, программ и мероприятий в области УЧР;
- Приобретение навыков разработки и совершенствования организационных структур и процессов УЧР.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Человеческие ресурсы организации;
- Система и формы организации УЧР в компании;
- Стратегии и политики УЧР;
- Процессы и технологии в областях формирования штата, управления эффективностью, обучения и развития персонала.

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
ОПК-3	ИД- 1ОПК-3	Знает методы разработки и обоснования управленческих решений в области УЧР.	Знает методы разработки и обоснования управленческих решений	Экзамен
ОПК-3	ИД- 2ОПК-3	Умеет разрабатывать варианты решений в области УЧР, определять критерии оптимальности и выбирать оптимальный вариант с учетом ресурсов и рисков.	Умеет разрабатывать варианты решений, определять критерии оптимальности и выбирать оптимальный вариант с учетом ресурсов и рисков	Курсовая работа
ОПК-3	ИД- 3ОПК-3	Владеет навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений в области УЧР с учетом их экономической эффективности и социальной значимости.	Владеет навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений с учетом их экономической эффективности и социальной значимости	Курсовая работа

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		2
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	86	86
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:		
- лекции (Л)	36	36
- лабораторные работы (ЛР)		
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	46	46
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
- контрольная работа		
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	94	94
2. Промежуточная аттестация		
Экзамен	36	36
Дифференцированный зачет		
Зачет		
Курсовой проект (КП)		
Курсовая работа (КР)	18	18
Общая трудоемкость дисциплины	216	216

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	СРС
2-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	12	24
Введение. Предмет, задачи и содержание курса УЧР, его связь с другими дисциплинами. Тема 1. Научные основы УЧР. Роль и место УЧР в управлении современной компанией. Эволюция и научные концепции УЧР. Поведенческие основы УЧР: основные положения и применение в практике УЧР. Тема 2. Человеческие ресурсы организации. Персонал и человеческие ресурсы как объекты управления: сущность и основные характеристики. Потенциал сотрудника и кадровый потенциал организации. Эффективность персонала и ее оценка. Тема 3. Управление человеческими ресурсами как система. Система и операционная модель УЧР. Формы организации УЧР в компаниях. Ключевые показатели эффективности УЧР. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом. Тема 4. Стратегии и политики УЧР. Понятия, принципы, типы политик и стратегий УЧР. Бренд работодателя. Инструменты разработки стратегий УЧР.				
Процессы и технологии УЧР	28	0	34	70
Тема 5. Формирование штата 5.1. Формирование штата как область практики УЧР. Понятие, задачи, процессы и кадровые риски в области формирования штата. 5.2. Подбор персонала. Политика, стратегии, процесс, методы поиска, привлечения, оценки и отбора кандидатов. Ключевые показатели эффективности процесса подбора персонала. 5.3. Введение в организацию. Процесс, инструменты и методы интеграции и удержания новых сотрудников в компании. Ключевые показатели эффективности процесса введения в организацию. Тема 6. Управление эффективностью персонала 6.1. Управление эффективностью персонала как область практики УЧР. Роль и место управления эффективностью персонала в деятельности компании. 6.2. Оценка эффективности персонала. Типы, показатели, методы, процесс и организация оценки персонала в компании. Использование результатов оценки личной эффективности сотрудника в УЧР. 6.3. Оплата труда и вознаграждения. Компенсационная политика организации. Формы и системы оплаты труда и инструменты вознаграждения. Компенсационный пакет				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
сотрудника. Структура и способы формирования пакета социальных льгот компании. Оценка эффективности компенсационных затрат. Тема 7. Обучение и развитие персонала. Система обучения и развития персонала: стратегии, политики, процессы и практики обучения и развития персонала. Наставничество в организации: цель, функции, задачи и компетенции наставника. Управление карьерой сотрудника: цели, задачи и актуальные практики. Подготовка руководителей. Тема 8. Формирование мотивирующей среды в компании. Факторы, механизмы, цели и инструменты мотивации персонала. Элементы мотивирующей организационной среды.				
ИТОГО по 2-му семестру	36	0	46	94
ИТОГО по дисциплине	36	0	46	94

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Анализ человеческих ресурсов
2	Модель УЧР компании (кейс)
3	Аналитика рынка труда и кадровые риски компании
4	Анализ политики привлечения и удержания персонала (кейс)
5	Моделирование процесса и инструментария подбора персонала
6	Разработка стратегии поиска и привлечения кандидатов с использованием онлайн-платформ
7	Разработка программы введения в организацию новых сотрудников
8	Показатели и методы оценки эффективности сотрудника
9	Разработка компенсационного пакета сотрудника
10	Построение соцпакета на основе модели «Кафетерий»
11	Анализ и моделирование процесса управления эффективностью персонала (кейс)
12	Виды, форматы, стили и методы обучения персонала
13	Разработка программы и обучающего контента для микрообучения (кейс)
14	Анализ практики мотивации персонала и кадровые риски компании
15	Сравнительный анализ брендов компаний-работодателей (кейс)

Тематика примерных курсовых проектов/работ

№ п.п.	Наименование темы курсовых проектов/работ
1	Совершенствование организации УЧР

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекции имеют проблемно-ориентированное содержание, преподаватель инициирует дискуссию по актуальным вопросам и проблемам УЧР, студенты активно вовлекаются в обсуждение и самостоятельно формулируют выводы по изучаемой теме, что способствует активизации ассоциативного и логического мышления, установлению связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием с использованием новейших научных исследований, прикладных разработок и примеров из практики компаний-лидеров. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают инструментальный анализ, предлагают, моделируют и обосновывают альтернативные решения. Обучение действием помогает в развитии творческих способностей студентов, навыков командной, аналитической и проектной работы, представления результатов в форме презентации и выступления перед аудиторией.

В преподавании дисциплины используются дистанционные образовательные технологии: для проведения онлайн-занятий – платформа BigBlueButton (<https://bigbluebutton.pstu.ru>); в рамках Учебно-образовательного портала Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <https://do.pstu.ru/course/view.php?id=2751>) студентам предоставлены ресурсы, позволяющие рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам (учебник и презентации к лекциям, методические и дополнительные материалы), консультироваться с преподавателем в режиме онлайн, а преподавателю - оперативно обновлять учебные материалы, использовать интернет-ресурсы, контролировать результаты самостоятельной работы студентов при помощи онлайн опросов, тестов, проверки выполненных заданий и др.

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 подготовке курсовой работы.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (новейшие научные публикации, аналитические материалы, материалы профессиональных форумов и конференций, кейсы компаний) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.
5. Для представления отчетов по практическим занятиям следует использовать MS Power Point и сервис Яндекс. Презентации (<https://practicum.yandex.ru/visual-presentation/>).

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	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / Лукашевич В. В., Одегов Ю. Г., Карташов С. А., Шкляев А. Е. Москва : КНОРУС, 2020. 222 с. 14,0 усл. печ. л.	6
2	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. Пермь : ПНИПУ, 2023. 217 с. 13,62 усл. печ. л.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. Москва : Генезис, 2005. 242 с	1
2	Вучкович-Стадник А. А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. Москва : Эксмо, 2008. 188 с.	1
3	Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник : инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. 2-е изд. Москва : Эксмо, 2008. 303 с.	1
4	Кожевникова Т. Ю. Мотивация как она есть. Как Coca-Cola, Ernst & Young, MARS, METRO Cash & Carry вдохновляют сотрудников. Москва : Эксмо : Бомбора, 2020. 283 с. 23,33 усл. печ. л.	1
5	Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала : пер. с англ. Москва Санкт-Петербург : Вершина, 2006. 319 с.	3
6	Эсаулова И. А. Развитие персонала : учебное пособие. Пермь : ПНИПУ, 2023. 173 с. 11,0 усл. печ. л.	5
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
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	Адова, И. Б. Управление результативностью: обзор успешных корпоративных практик : учебное пособие / И. Б. Адова. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks91565	локальная сеть; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе	https://www.kdelo.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Научно-теоретический журнал «Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки»	http://vestnik.pstu.ru/soc-eco/about/inf/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом: онлайн журнал	http://www.top-personal.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Хазанова, Д. Л. Бизнес-ориентированное управление персоналом : учебное пособие / Д. Л. Хазанова. - Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.	http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks85953	локальная сеть; авторизованный доступ
Основная литература	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. Пермь : ПНИПУ, 2023	https://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib3731	локальная сеть; авторизованный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	HeadHunter — сайт по поиску работы и сотрудников	https:// hh.ru/	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Работа в России: общероссийская база вакансий	https://trudvsem.ru/	сеть Интернет; свободный доступ

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

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

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

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	https://elibrary.ru/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	https://elib.pstu.ru/
Образовательная платформа Юрайт	https://urait.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRsmart	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	локальная сеть

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Курсовая работа	Компьютер	1
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Маркетинг и инновации Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Экзамен, курсовая работа

Пермь 2024 г.

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 (2-го семестра учебного плана) и разбито на 2 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, освоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация курсовая работа, экзамен
Усвоенные знания			
Знает методы разработки и обоснования управленческих решений в области УЧР	ТО	РТ	ЭТ
Освоенные умения			
Умеет разрабатывать варианты решений в области УЧР, определять критерии оптимальности и выбирать оптимальный вариант с учетом ресурсов и рисков		КЗ	КР
Приобретенные владения			
Владеет навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений в области УЧР с учетом их экономической эффективности и социальной значимости		КЗ	КР

Условные обозначения: *ТО* – теоретический опрос; *КЗ* – кейс-задача; *РТ* – рубежный тест (компьютерный); *КР* – курсовая работа; *ЭТ* – экзамен в форме онлайн тестирования.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде курсовой работы и экзамена, 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 бланчного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), 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 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, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме рубежных тестирований после изучения каждого модуля учебной дисциплины и выполнения практических заданий – решения и защиты кейсов.

2.2.1. Рубежное тестирование

Согласно РПД запланированы 2 рубежных тестирования после освоения студентами 1 и 2 учебных модулей дисциплины:

Типовые задания РТ-1:

Разработка стратегии УЧР на основе HR-бенчмаркинга подразумевает:

- ☐ а. изучение и адаптацию лучших практик УЧР передовых компаний
- ☐ б. выбор решений, соответствующих кадровой ситуации в компании и на рынке труда
- ☐ в. формирование активной кадровой политики
- ☐ г. привлечение группы HR-консультантов для разработки кадровой стратегии

Определите тип политики УЧР, если компания использует жесткие критерии отбора новых сотрудников и при этом проводит комплексные программы развития персонала:

- ☐ а. активная
- ☐ б. интернальная
- ☐ в. комплексная
- ☐ г. функциональная
- ☐ д. экстернальная

Типовые задания РТ-2:

Для определения требований к кандидатам используются:

- ☐ а. должностная инструкция
- ☐ б. профиль должности
- ☐ в. рекомендация с предыдущего места работы
- ☐ г. карта компетенций
- ☐ д. стандарт выполнения работы
- ☐ е. медицинская справка
- ☐ ж. резюме кандидата
- ☐ з. трудовая книжка кандидата

Главными результатами испытательного срока являются:

- ☐ а. конкурентная заработная плата новичка
- ☐ б. желание новичка работать в этой компании
- ☐ в. высокая скорость адаптации новичка к режиму и условиям работы
- ☐ г. соответствие качеств новичка, указанных в резюме, и фактически имеющихся
- ☐ д. способность новичка выполнять работу в соответствии с требованиями компании

Из перечисленных ниже выберите показатели качества выполнения работы:

- ☐ а. количество заключенных договоров
- ☐ б. количество жалоб со стороны клиентов
- ☐ в. количество новых клиентов
- ☐ г. число случаев сверхурочной работы
- ☐ д. количество бракованной продукции

Критерии оценивания тестов: «отлично» – от 89% и более правильных ответов; «хорошо» – от 76 до 89% правильных ответов; «удовлетворительно» – от 60 до 75% правильных ответов; «неудовлетворительно» – менее 60% правильных ответов. Фонд тестовых заданий для рубежных тестирований хранится на выпускающей кафедре.

2.2.2. Решение кейсов

Кейс-задача – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Все материалы для решения кейсов размещены на странице дисциплины на Платформе дистанционного образования ПНИПУ (URL: <https://do.pstu.ru/course/view.php?id=2751>, авторизованный доступ).

Типовые шкалы и критерии оценки результатов защиты практического задания (решения кейса) приведены в общей части ФОС.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля.

Промежуточная аттестация, согласно РПД, проводится в виде защиты курсовой работы и экзамена по дисциплине в форме онлайн-теста, включающего теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний. Контроль уровня приобретенных умений и владений оценивается по результатам выполнения курсовой работы. Условием допуска к экзамену является положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля и курсовой работы.

2.3.1. Типовое задание на курсовую работу

Тематика курсовой работы выбирается с таким расчетом, чтобы эта работа была выполнена на материале организации, в которой студент проходил практику или работает.

Общая тема курсовой работы: «Совершенствование организации УЧР», в рамках которой каждый студент самостоятельно выбирает подтему (индивидуальное задание):

1. Совершенствование процесса подбора персонала.
2. Совершенствование процесса введения в организацию.
3. Совершенствование процесса оценки персонала.
4. Совершенствование компенсационного пакета сотрудника.
5. Разработка программы обучения персонала.
6. Разработка программы привлечения и удержания персонала.

Содержание и основные разделы курсовой работы (в соответствии с выбранной студентом подтемой)

Введение.

1. Анализ практики УЧР в компании

1.1. Характеристика компании и персонала

1.2. Анализ организации процесса УЧР

2. Разработка процесса/ программы

2.1. Разработка модели процесса / программы

2.2. Разработка регламентов процесса / программы

2.3. Обоснование эффективности разработанного решения

Заключение.

Список литературы

Приложения

Методические указания к выполнению курсовой работы размещены на странице дисциплины на Платформе дистанционного образования ПНИПУ (URL: <https://do.pstu.ru/course/view.php?id=2751> , авторизованный доступ).

Порядок защиты курсовой работы

Работа сдается на проверку преподавателю не позднее, чем за 10 дней до начала сессии. Преподаватель проверяет работу, ставит предварительную оценку и назначает время защиты. Если работа не допускается к защите, то она возвращается студенту вместе с замечаниями преподавателя.

Во время защиты студент должен ответить на вопросы преподавателя, возникшие у него в процессе проверки курсовой работы. Если таких вопросов у преподавателя не появилось, работа считается прошедшей защиту автоматически. Типовые критерии и шкалы оценивания курсовой работы приведены в общей части ФОС.

2.3.2. Типовые контрольные вопросы и задания для экзамена по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний в форме онлайн-теста:

Установите соответствие между указанными характеристиками и формами организации управления персоналом в компании:

Функции УП распределены между руководителями и службой УП	Выберите...
Отсутствует служба УП	Выберите...
Реализуется ограниченный набор функций УП	Выберите...
Функции УП распределены между руководителями и другими сотрудниками	Выберите...
Все функции УП выполняет один специалист по управлению персоналом	Выберите...
Имеется общий центр обслуживания, осуществляющий администрирование всех кадровых процессов	Выберите...
Необходимый набор функций УП выполняется специалистами по УП самостоятельных подразделений компании	Выберите...
Все функции УП реализует служба управления персоналом	Выберите...

Выберите данные, необходимые для расчета показателя абсентеизма:

количество рабочего времени, потерянного из-за болезней	Ответ 1	Выберите...
затраты рабочего времени на обучение сотрудников	Ответ 2	Выберите...
затраты на выплату выходных пособий	Ответ 3	Выберите...
количество рабочего времени, потерянного из-за прогулов	Ответ 4	Выберите...
средний стаж работы в организации	Ответ 5	Выберите...
количество времени, затраченного на сверхурочные работы		

Установите соответствие между состоянием сотрудника и уровнем его интеграции в компанию:

сотрудник понимает новые обязанности и связанные с ними ожидания компании и осознает значение своей деятельности для общего успеха	Ответ 1	Выберите...
сотрудник понимает специфику бизнеса и цели своей деятельности, установил важные межличностные отношения, необходимые для эффективной работы	Ответ 2	Выберите...
поведение сотрудника соответствует формальным и неформальным правилам, нормам и ценностям компании	Ответ 3	Выберите...
сотрудник проявляет ответственность за свои результаты и результаты рабочей группы	Ответ 4	Выберите...
сотрудник усвоил основные правила выполнения работы и требования организации	Ответ 5	Выберите...
сотрудник способен самостоятельно достигать такие же результаты, как и остальные члены команды	Ответ 6	Выберите...
сотрудник чувствует приверженность своей компании, готов прилагать максимум усилия для достижения лучших результатов	Ответ 7	Выберите...
сотрудник разделяет ценности компании, сформировал социальные сети для сотрудничества и взаимодействия в рабочей среде	Ответ 8	

Задача. Используя приведенные данные, рассчитайте коэффициент текучести персонала:

Среднесписочная численность 35 чел. Уволено в течение года:

по собственному желанию - 6

за нарушения трудовой дисциплины - 1

в связи с окончанием контракта - 2

в связи с уходом на военную службу - 1

в связи с выходом на пенсию - 1

Задача. Рассчитайте индекс удержания новичков, если на работу было принято 4 кандидата из 8 и в течение испытательного срока ни один из них не покинул компанию.

Экзаменационный тест размещен на странице дисциплины на Платформе дистанционного образования ПНИПУ (URL: <https://do.pstu.ru/course/view.php?id=2751> , авторизованный доступ) и доступен студентам кафедры по расписанию сессии.

Фонд тестовых заданий для экзамена в форме онлайн-тестирования хранится на выпускающей кафедре.

2.3.3. Шкалы оценивания результатов обучения на экзамене

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания путем выборочного контроля во время проведения экзамена.

Критерии оценивания тестов: «отлично» – от 89% и более правильных ответов; «хорошо» – от 76 до 89% правильных ответов; «удовлетворительно» – от 60 до 75% правильных ответов; «неудовлетворительно» – менее 60% правильных ответов.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

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

Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3.2. Оценка уровня сформированности компетенций

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.

3.2.1. Оценочный лист

Оценочный лист аттестации является инструментом для оценивания преподавателем уровня освоения компонентов контролируемых компетенций путём агрегирования оценок, полученных студентом за ответы на вопросы билета, результатов защиты курсовой работы и результатов текущей успеваемости студента.

В оценочный лист включаются:

1. Интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля по 4-х балльной шкале оценивания.
2. Оценка за экзамен по 4-х балльной шкале оценивания.
3. Две оценки по итогам защиты курсовой работы.
4. Средняя оценка уровня сформированности компетенций.
5. Итоговая оценка уровня сформированности компетенций.

По первым 4-м оценкам вычисляется средняя оценка промежуточной аттестации по дисциплине, на основании которой по сформулированным критериям выставляется итоговая оценка уровня сформированности заявленных компетенций.

Форма оценочного листа с примерами получения итоговой оценки уровня сформированности компетенций приведена в таблице 3.1.

Таблица 3.1. Оценочный лист уровня сформированности компетенций *

Интегральный результат текущего и рубежного контроля (по результатам текущей успеваемости)	Оценка за эк-замен	Оценка за курсовую работу		Средняя оценка уровня сформированности компетенций	Итоговая оценка за промежуточную аттестацию (экзамен)
	знания	умения	владения		
4	5	5	5	4,75	<i>отлично</i>
3	3	4	4	3,5	<i>удовлетворительно</i>
4	3	5	4	4	<i>хорошо</i>
3	2	3	3	2,75	<i>неудовлетворительно</i>
4	2	3	4	3,25	<i>неудовлетворительно</i>

*) - пример заполнения оценочного листа

Критерии выведения итоговой оценки промежуточной аттестации:

- «Отлично» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $> 4,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Хорошо» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $> 3,5$ и $\leq 4,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Удовлетворительно» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $\geq 3,0$ и $\leq 3,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Неудовлетворительно» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $< 3,0$ или присутствует хотя бы одна неудовлетворительная оценка за компоненты компетенций.