

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
(ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами
наименование – полностью

направление (специальность) 38.03.01 Экономика
код, наименование – полностью

направленность (профиль/
программа/специализация) Экономика и управление
наименование – полностью

уровень образования: бакалавриат
удалить ненужные варианты

форма обучения: очно-заочная
очная/очно-заочная/заочная

общая трудоемкость дисциплины составляет: 4 зачетных единиц(ы)

Кафедра Экономика и менеджмент
полное наименование кафедры, представляющей рабочую программу

Составитель Пронина И.В., кандидат экономических наук, доцент
Ф.И.О.(полностью), степень, звание

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и рассмотрена на заседании кафедры

Протокол от 24 марта 2025 г. № 3

Заведующий кафедрой


И.В. Пронина
24.03.2025г.

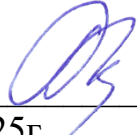
СОГЛАСОВАНО

Количество часов рабочей программы и формируемые компетенции соответствуют учебному плану 38.03.01 Экономика профиль Экономика и управление

Председатель учебно-методической комиссии ГИЭИ


А.Г. Гобушин
20.05.2025г.

Руководитель образовательной программы


И.В. Пронина
24.03.2025г.

Аннотация к дисциплине

Название дисциплины	Управление человеческими ресурсами
Направление подготовки (специальность)	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль/программа/специализация)	Экономика и управление
Место дисциплины	Обязательная часть Блока 1. Дисциплины (модули)
Трудоемкость (з.е. / часы)	4з.е./144 часа
Цель изучения дисциплины	Цели: усвоение теоретических знаний и методов практического управления персоналом для предложения экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности
Содержание дисциплины (основные разделы и темы)	Система управления человеческими ресурсами. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами. Оценка кадрового потенциала. Определение потребности в человеческих ресурсах. Система подбора персонала. Система адаптации персонала. Система оценки персонала. Система развития персонала. Оценка эффективности использования человеческих ресурсов.
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой

1. Цели и задачи дисциплины:

Цели: усвоение теоретических знаний и приобретение навыков управления человеческими ресурсами для предложения экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений в сфере человеческих ресурсов (ЧР).

Задачи:

изучение системы управления человеческими ресурсами организации; изучение основных функций и методов управления человеческими ресурсами

2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у студента должны быть сформированы

Знания, приобретаемые в ходе освоения дисциплины

№ п/п	Знания
1	Модели, методы и этапы разработки управленческих решений в сфере ЧР
2	Основные функции и методы менеджмента в сфере ЧР
3	Основные характеристики системы управления человеческими ресурсами

Умения, приобретаемые в ходе освоения дисциплины

№ п/п	Умения
1	Собирать и анализировать информацию об объектах управления ЧР для подготовки обоснованных организационно-управленческих решений
2	Применять принципы и теории менеджмента при подготовке организационно-управленческих решений в сфере ЧР

Навыки, приобретаемые в ходе освоения дисциплины

№ п/п	Навыки
1	Выполнения аналитических процедур при подготовке организационно-управленческих решений в сфере ЧР

Компетенции, приобретаемые в ходе освоения дисциплины

Компетенции	Индикаторы	Знания	Умения	Навыки
ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения профессиональной деятельности	ОПК-4.1 Знать: основные показатели, систему сбора и обработки информации, необходимых для подготовки обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	1,2,3		
	ОПК-4.2 Уметь: обосновывать выбор основных показателей, необходимых для экономического		1,2	

Компетенции	Индикаторы	Знания	Умения	Навыки
	и финансового обоснования организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, и рассчитывать их			
	ОПК-4.3 Владеть: навыками по подготовке информации для проведения анализа, по проведению аналитических процедур, оформлению результатов анализа, необходимых для подготовки обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности			1

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных при освоении дисциплин (модулей): Менеджмент, социальное взаимодействие, Организация, нормирование и оплата труда.

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): Деловые коммуникации.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины. Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по видам учебной работы					Содержание самостоятельной работы
				контактная				СРС	
				лек	пр	лаб	КЧА		
1	2	3	4	5	6	7	8	10	11
1	Система управления человеческими ресурсами	12	6	1	1	-		8	Изучение теоретического материала.
2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами	20	6	1	1	-		8	Изучение теоретического материала. Подготовка к практическим занятиям анализ бизнес- кейсов
3	Оценка кадрового	20	6	1	1	-		18	Изучение теоретического

	потенциала								материала. Подготовка к практическим занятиям анализ бизнес- кейсов
4	Определение потребности в человеческих ресурсах	16	6	1	1	-		18	Изучение теоретического материала. Подготовка к практическим занятиям анализ бизнес- кейсов
5	Система подбора персонала	14	6	2	2	-		10	Изучение теоретического материала. Подготовка к практическим занятиям анализ бизнес- кейсов
6	Система адаптации персонала	12	6	2	2			18	Изучение теоретического материала. Подготовка к практическим занятиям анализ бизнес- кейсов
7	Система оценки персонала	16	6	2	2			10	Изучение теоретического материала. Подготовка к практическим занятиям анализ бизнес- кейсов
8	Система развития персонала	16	6	1	1	-		18	Изучение теоретического материала. Подготовка к практическим занятиям анализ бизнес- кейсов
9	Оптимизация использования человеческих ресурсов	16	6	1	1	-		10	Изучение теоретического материала. Подготовка к практическим

									занятиям анализ бизнес-кейсов
	Зачет с оценкой					0,4	1,6		Зачет с оценкой выставляется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости и выполнения итогового теста
	Всего	144	6	12	12	0,4	119,6		

4.2. Содержание разделов курса и формируемых в них компетенций

№ п/п	Раздел Дисциплины	Коды компетенции и индикаторов	Знания	Умения	Навыки	Форма контроля
1	Система управления человеческими ресурсами	ОПК-4.1	1,2,3	-	1	Тест
2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами	ОПК-4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3	1,2,3	1,2	1	Анализ бизнес-кейсов Тест
3	Оценка кадрового потенциала	ОПК-4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3	1,2,3	1,2	1	Анализ бизнес-кейсов Тест
4	Определение потребности в человеческих ресурсах	ОПК-4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3	1,2,3	1,2	1	Анализ бизнес-кейсов Тест
5	Система подбора персонала	ОПК-4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3	1,2,3	1,2	1	Анализ бизнес-кейсов Тест
6	Система адаптации персонала	ОПК-4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3	1,2,3	1,2	1	Анализ бизнес-кейсов Тест
7	Система	ОПК-4.1	1,2,3	1,2	1	Анализ

№ п/п	Раздел Дисциплины	Коды компетенции и индикаторов	Знания	Умения	Навыки	Форма контроля
	оценки персонала	ОПК 4.2 ОПК 4.3				бизнес- кейсов Тест
8	Система развития персонала	ОПК-4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3	1,2,3	1,2	1	Анализ бизнес- кейсов Тест
9	Оптимизация использования человеческих ресурсов	ОПК-4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3	1,2,3	1,2	1	Анализ бизнес- кейсов Тест

4.3 Наименование тем лекций, их содержание и объем в часах

№ п/п	Тема практического занятия	Трудоемкость (час)
1	Система управления человеческими ресурсами	1
2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами	1
3	Оценка кадрового потенциала	1
4	Определение потребности в человеческих ресурсах	1
5	Система подбора персонала	2
6	Система адаптации персонала	2
7	Система оценки персонала	2
8	Система развития персонала	1
9	Оптимизация использования человеческих ресурсов	1
	Всего	12

4.4 Наименование тем практических занятий, их содержание и объем в часах

№ п/п	Тема практического занятия	Трудоемкость (час)
1	Система управления человеческими ресурсами Устное обсуждение	1
2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами Анализ бизнес-кейсов	1
3	Оценка кадрового потенциала Анализ бизнес-кейсов	1
4	Определение потребности в человеческих ресурсах Анализ бизнес-кейсов	1
5	Система подбора персонала Деловая игра	2
6	Система адаптации персонала Анализ бизнес-кейсов	2
7	Система оценки персонала Анализ бизнес-кейсов	2
8	Система развития персонала	1

	Анализ бизнес-кейсов	
9	Оптимизация использования человеческих ресурсов Анализ бизнес-кейсов	1
	Всего	12

4.5 Наименование тем лабораторных работ, их содержание и объем в часах

Лабораторные работы не предусмотрены

5. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценочные материалы (типовые варианты тестов, контрольных работ и др.) приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины – зачет с оценкой.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины: а) основная литература:

1. Молоткова, Н. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Молоткова, Д. Л. Хазанова, М. А. Блюм. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2023. — 88 с. — ISBN 978-5-8265-2614-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141098.html> (дата обращения: 25.09.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Уханова, Т. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Т. В. Уханова, Н. Б. Щеголева. — Москва : Научный консультант, 2022. — 176 с. — ISBN 978-5-907477-43-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/146706.html> (дата обращения: 25.09.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Эмих, И. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. В. Эмих. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2023. — 134 с. — ISBN 978-5-7433-3538-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145626.html> (дата обращения: 25.09.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/145626>

б) дополнительная литература:

1. Борисова, А. А. Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / А. А. Борисова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-7782-3380-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс

IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91464.html> (дата обращения: 25.09.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Гари Десслер Управление персоналом [Электронный ресурс]/ Гари Десслер— Электрон. текстовые данные.— Москва: Лаборатория знаний, 2020.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89014.html> .— ЭБС «IPRbooks»

3. Давыденко, Т. А. Управление человеческими ресурсами : практикум / Т. А. Давыденко, Е. Ю. Кажанова. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. — 160 с. — ISBN 978-5-361-00491-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80528.html> (дата обращения: 25.09.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

в) методические указания:

1. Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов по дисциплинам «Менеджмент», «Организация инновационной деятельности предприятия», «Основы управления персоналом», «Управление качеством», «Планирование на предприятии», «Деловые коммуникации», «Документационное обеспечение управления», «Этика деловых отношений», «Организационное проектирование» для студентов направления 38.03.01 «Экономика» профили «Экономика предприятий и организаций», «Экономика и управление» / Составитель И.В. Пронина, -Глазов: ГИЭИ, 2021 (ЭУМИ) Регистрационный номер ГФ 84/007

г) перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет:

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks
<http://istu.ru/material/elektronno-bibliotechnaya-sistema-iprbooks>.

2. Электронный каталог научной библиотеки ИжГТУ имени М.Т. Калашникова Web ИРБИС http://94.181.117.43/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS.

3. Национальная электронная библиотека – <http://нэб.рф>.

4. Мировая цифровая библиотека – <http://www.wdl.org/ru/>.

5. Международный индекс научного цитирования Web of Science – <http://webofscience.com>.

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – <https://elibrary.ru/defaultx.asp>.

7. Справочно-правовая система КонсультантПлюс <http://www.consultant.ru/>.

д) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1. Microsoft Office 2010 (лицензионное ПО)

2. WinRAR (свободно распространяемое ПО)
3. Foxit Cloud (свободно распространяемое ПО свободно распространяемое ПО)
4. Foxit Reader (свободно распространяемое ПО)
5. XnView (свободно распространяемое ПО)

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

1. Лекционные занятия

Учебные аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

2. Практические занятия

Учебные аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

3. Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде ИжГТУ имени М.Т. Калашникова:

- библиотека ГИЭИ (филиала) ИжГТУ имени М.Т. Калашникова (ауд. 201, адрес: 427622, Удмуртская Республика, г. Глазов, ул. Кирова, д.36);
- помещения для самостоятельной работы обучающихся (указать ауд. 204, адрес: 427622, Удмуртская Республика, г. Глазов, ул. Кирова, д.36).

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

**Приложение к рабочей программе
дисциплины**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
(ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)

**Оценочные средства
по дисциплине**

Управление человеческими ресурсами

наименование – полностью

направление (специальность) 38.03.01 Экономика
код, наименование – полностью

направленность (профиль/
программа/специализация) Экономика и управление
наименование – полностью

уровень образования: бакалавриат
удалить ненужные варианты

форма обучения: очно-заочная
очная/очно-заочная/заочная

общая трудоемкость дисциплины составляет: 4 зачетных
единиц(ы)

1. Оценочные средства

Оценивание формирования компетенций производится на основе результатов обучения, приведенных в п. 2 рабочей программы и ФОС. Связь разделов компетенций, индикаторов и форм контроля (текущего и промежуточного) указаны в таблице 4.2 рабочей программы дисциплины.

Оценочные средства соотнесены с результатами обучения по дисциплине и индикаторами достижения компетенций, представлены ниже.

№ п/п	Коды компетенции и индикаторов	Результат обучения (знания, умения и навыки)	Формы текущего и промежуточного контроля
1	ОПК-4.1 Знать: основные показатели, систему сбора и обработки информации, необходимых для подготовки обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	31: Модели, методы и этапы разработки управленческих решений 32: Основные функции и методы менеджмента 33: Основные характеристики организации как объекта управления	Тесты Анализ бизнес-кейсов Зачет с оценкой
2	ОПК-4.2 Уметь: обосновывать выбор основных показателей, необходимых для экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, и рассчитывать их	У1: Собирать и анализировать информацию об объектах управления для подготовки обоснованных организационно-управленческих решений У2: Применять принципы и теории менеджмента при подготовке организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	Тесты Анализ бизнес-кейсов Зачет с оценкой
3	ОПК-4.3 Владеть: навыками по подготовке информации для проведения анализа, по проведению аналитических процедур, оформлению результатов анализа, необходимых для подготовки обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	Н1: Выполнения аналитических процедур при подготовке организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	Тесты Анализ бизнес-кейсов Зачет с оценкой

Типовые задания для оценивания формирования компетенций

1. *Наименование:* зачет с оценкой

Представление в ФОС: перечень вопросов

Перечень вопросов для проведения зачета с оценкой:

1. Основные понятия, цели и задачи управления человеческими ресурсами.
2. Методы управления человеческими ресурсами.
3. Функциональные подсистемы управления человеческими ресурсами организации в организационной структуре предприятия.
4. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечения управления человеческими ресурсами организации.
5. Этапы разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
6. Виды стратегий управления человеческими ресурсами.
7. Кадровая политика организации как элемент стратегического управления человеческими ресурсами.
8. Анализ кадрового потенциала при разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций,.
9. Методы определения количественной потребности в человеческих ресурсах.
10. Качественная потребность в человеческих ресурсах.
11. Должностная инструкция.
12. Направления поиска персонала.
13. Процесс подбора персонала.
14. Анализ документов претендента.
15. Подготовка к отборочному собеседованию.
16. Процедура отборочного собеседования с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
17. Отборочное тестирование.
18. Испытательный срок на рабочем месте.
19. Принятие решения о приеме на работу. Заключение трудового договора.
20. Оформление документов при приеме на работу.
21. Бюрократический подход к оценке персонала. Аттестация.
22. Поведенческий подход к оценке персонала. Метод Ассесмент-центр.
23. Планирование обучения персонала.

24. Методы обучения персонала.
25. Формирование кадрового резерва.
26. Планирование деловой карьеры.
27. Высвобождение персонала. Увольнение по инициативе работника.
28. Высвобождение персонала. Увольнение по инициативе работодателя.
29. Методы сокращения персонала.
30. Показатели эффективности управления человеческими ресурсами.
31. Методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
32. Пути повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

2. *Наименование:* доклады и рефераты на практическом занятии

Представление в ФОС: темы докладов

Темы докладов:

1. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
2. Психологические аспекты управления персоналом.
3. Национальные особенности управления персоналом в разных странах.
4. Этические аспекты управления персоналом.
5. Особенности рынка труда региона.
6. Виды и особенности кадровой политики в различных сферах деятельности.
7. Репутация организации на рынке труда.
8. Влияние имиджа организации на эффективность подбора персонала.
9. Эффективное обучение персонала.
10. Социально-психологические проблемы адаптации работника.
11. Логические и психологические приемы в отборочном собеседовании.
12. Планирование деловой карьеры работника.
13. Особенности формирования кадрового резерва в различных сферах деятельности.
14. Факторы успеха в проведении делового совещания.
15. Методы оценки деятельности управленческого персонала.

16. Методы мотивирования работников.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

3 Наименование: деловая игра

Представление в ФОС: задание на деловую игру «Собеседование»

Тема: Система подбора персонала

Проводится ролевая игра «Собеседование».

На первой паре студенты работают в группах.

Задание:

1. Выбрать должность, на которую имеется вакансия.

2. Составить перечень требований к кандидату на данную должность.

3. Провести организационную и информационную подготовку к собеседованию.

4. Разработать сценарий собеседования.

На второй паре каждая группа показывает инсценировки. Проводится обсуждение.

Оценка работы студентов проводится по текущему контролю участия в игре и по отчету.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

4 Наименование: анализ бизнес-кейсов

Представление в ФОС: задания на анализ бизнес-кейсов

Тема: Стратегия и политика управления человеческими ресурсами

Проводится анализ кейса «РАПО – как жить дальше».

Вопросы:

1. Описать существующую стратегию и политику управления персоналом в фирме РАПО.

2. Назвать недостатки кадровой стратегии и политики, а также возникшие в связи с этим проблемы.

3. Разработать новую кадровую стратегию и политику.

Тема: Определение потребности в человеческих ресурсах

Работа с кейсом «Как сделать, чтобы будущее работало на нас сегодня».

В ситуации представлена должностная инструкция начальника отдела качества. Студенты работают в группах. Задание:

1. Провести анализ представленной должностной инструкции. Назвать недостатки и несоответствия современным требованиям.

2. Составить новую должностную инструкцию.

Новая инструкция оформляется на листах формата А-4 и сдается на проверку преподавателю.

Тема: Оценка персонала.

Работа с кейсом «Дело вести – не лапти плести».

Ситуация содержит методику оценки управленческого персонала, разработанную НИИ Труда РФ. Используя данную методику и информацию о специалистах отдела, необходимо оценить качество работы сотрудников.

В течение двух пар студенты работают самостоятельно. С помощью представленных в Методике шкал дают балльную оценку качества работы руководителя отдела и специалистов. Результатом оценки является рейтинг сотрудников.

Тема: Развитие персонала. Планирование деловой карьеры.

Работа с кейсом «Моя карьера».

Анализ ситуации проводится в малых группах.

Вопросы для анализа:

1. Описать сильные и слабые стороны главного героя ситуации.
2. Описать этапы и виды его карьеры.
3. Назвать внутренние и внешние причины его «карьерных поворотов».
4. Какие серьезные ошибки он допускал на своем «карьерном пути»?
5. Какова роль руководителей в карьере героя?

По окончании анализа оформляется письменный отчет по заданным вопросам и сдает на проверку преподавателю.

Тема: Оптимизация использования человеческих ресурсов. Методы сокращения персонала.

Работа с кейсом «Управление сокращением в фирме «Эффект»».

В ситуации представлена проблема, связанная с необходимостью оптимизации численности работников отдела маркетинга. Студенты работают в малых группах.

Задание:

1. Предложить кандидатуру на сокращение.
2. Дать обоснование своему предложению.
3. Посоветовать мероприятия, позволяющие минимизировать негативные последствия увольнения для сокращаемого сотрудника.

По окончании анализа оформляется письменный отчет, содержащий предложения и обоснования, и сдает его преподавателю на проверку.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

2. Критерии и шкалы оценивания

Для контрольных мероприятий (текущего контроля) устанавливается минимальное и максимальное количество баллов в соответствии с таблицей. Контрольное мероприятие считается пройденным успешно при условии набора количества баллов не ниже минимального.

Результат обучения по дисциплине считается достигнутым при успешном прохождении обучающимся всех контрольных мероприятий, относящихся к данному результату обучения.

<i>Разделы дисциплины</i>	<i>Форма контроля</i>	<i>Количество баллов</i>	
		<i>min</i>	<i>max</i>
1.	Тест	3	5
2.	Тест	3	5
	Анализ бизнес-кейса	3	5

3.	Тест Анализ бизнес-кейса	3 3	5 5
4.	Тест Анализ бизнес-кейса	3 3	5 5
5.	Тест Анализ бизнес-кейса	3 3	5 5
6.	Тест Анализ бизнес-кейса	3 3	5 5
7.	Тест Анализ бизнес-кейса	3 3	5 5
8.	Тест Анализ бизнес-кейса	3 3	5 5
9.	Тест Анализ бизнес-кейса	3 3	5 5
	Итого	51	85

При оценивании результатов обучения по дисциплине в ходе текущего контроля успеваемости используются следующие критерии. Минимальное количество баллов выставляется обучающемуся при выполнении всех показателей, допускаются несущественные неточности в изложении и оформлении материала.

<i>Наименование, обозначение</i>	<i>Показатели выставления минимального количества баллов</i>
Анализ бизнес-кейса	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.
Тест	Правильно решено не менее 60% тестовых заданий

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой.

Итоговая оценка по дисциплине может быть выставлена на основе результатов текущего контроля с использованием следующей шкалы:

<i>Оценка</i>	<i>Набрано баллов</i>
«допущен»	51-85
«не допущен»	менее 51

Если сумма набранных баллов менее 51 – обучающийся не допускается до промежуточной аттестации.

Если сумма баллов составляет от 51 до 85 баллов, обучающийся допускается до экзамена.

Промежуточная аттестация проводится в форме устного ответа на вопросы билета.

Время на подготовку: 40 минут.

При оценивании результатов обучения по дисциплине в ходе промежуточной аттестации в форме итогового тестирования используются следующие критерии и шкала оценки:

Оценка	Критерии оценки
«отлично»	26-28 балла
«хорошо»	22-25 баллов
«удовлетворительно»	18-21 балла
«неудовлетворительно»	Менее 18 баллов

Билет к зачету с оценкой включает 3 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация проводится в форме устного опроса.

Время на подготовку: 40 минут.

При оценивании результатов обучения по дисциплине в ходе промежуточной аттестации в форме устных ответов на вопросы билета используются следующие критерии и шкала оценки:

Оценка	Критерии оценки
«отлично»	Обучающийся показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой, умение уверенно применять на их практике при решении задач (выполнении заданий), способность полно, правильно и аргументировано отвечать на вопросы и делать необходимые выводы. Свободно использует основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой
«хорошо»	Обучающийся показал полное знание теоретического материала, владение основной литературой, рекомендованной в программе, умение самостоятельно решать задачи (выполнять задания), способность аргументировано отвечать на вопросы и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя. Способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует неполное или фрагментарное знание основного учебного материала, допускает существенные ошибки в его изложении, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий (решении задач), выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов. Владеет знанием основных разделов, необходимых для дальнейшего обучения, знаком с основной и дополнительной литературой, рекомендованной программой
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе демонстрирует существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает грубые ошибки в формулировании основных понятий и при решении типовых задач (при выполнении типовых заданий), не способен ответить на наводящие вопросы преподавателя. Оценка ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по рассматриваемой дисциплине

