ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ: Директор института Высшая школа экономики и

управления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборога Южно-Уранского государственного университета СВДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП Кому выдан: Карпушкина А В. Пользовятель: Карпушкина V В. Пользователь: Карпушкина V В.

А. В. Карпушкина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины В.1.05 Практикум по виду профессиональной деятельности для направления 38.03.03 Управление персоналом уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат профиль подготовки Управление персоналом организации форма обучения заочная кафедра-разработчик Менеджмент

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика, к.экон.н., доц.

Разработчик программы, к.экон.н., доц., доцент

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооброга ПОУрг У Юзво-Уральского государственного университета СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП Кому выдан: Максимова Т. В. Пользователь maksimovat

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборога (Ожно-Уранского государственного унверентета СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП Коломатель (сумав) Цата подписания: 06 02 2024

Т. В. Максимова

А. Б. Левина

1. Цели и задачи дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Практикум по виду профессиональной деятельности» являются формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций; изучение профессиональных понятий и категорий; формирование начальных профессиональных навыков, умение пользоваться библиотекой и литературными источниками. Основные задачи: - закрепление теоретических знаний и приобретение навыков их применения при решении практических задач; - овладение навыками высокоэффективного использования современных методов поиска и обработки информации; - готовность к применению современных информационных технологий и технических средств для решения профессиональных задач; - формирование делового стиля поведения бакалавра, освоение профессиональной этики; - умение определять цели, формулировать задачи индивидуальной или совместной деятельности.

Краткое содержание дисциплины

Дисциплина "Практикум по виду профессиональной деятельности" призвана обучить бакалавров знаниям основ делового общения, а также освоить основные профессиональные функции будущих менеджеров по управлению персоналом.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

	T
Планируемые результаты освоения	Планируемые результаты
ОП ВО (компетенции)	обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Знать: основы анализа и внедерения профессиональных и корпоративных стандартов в области управления персоналом Уметь: составлять должностные инструкции для персонала; составлять карты компетенций для отбора и деловой оценки персонала; разрабатывать положения о подразделениях организации Владеть: навыками описания функциональных обязанностей персонала; навыками распределения функциональных обязанностей между сотрудниками
ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	Знать: сущность и разновидности организационных структур; основы организации труда Уметь: разрабатывать локальные нормативные кадровые документы Владеть: навыками разработки организационных и функционально-штатных структур
ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной	Федерации, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной

службой по труду и занятости, кадровыми	этики делового общения
агентствами, службами занятости населения)	Уметь:готовить по запросу государственных
	органов, профессиональных союзов и других
	представительных органов работников
	оригиналов, выписок, копий документов;
	оформлять учетные документы,
	предоставляемые в государственные органы,
	профессиональные союзы и другие
	представительные органы работников
	Владеть:навыками ведения деловой переписки
ПК-38 владением навыками организации и	Знать: основы взаимодействия с общественными
ведения взаимодействия по кадровым вопросам с	организациями
некоммерческим партнерством "ВВК -	Уметь:взаимодействовать с трудовым
Национальный союз кадровиков",	коллективом
"Национальным союзом организаций по	
подготовке кадров в области управления	
персоналом ("Национальный союз "Управление	Владеть:навыками делового общения и
персоналом")", Ассоциацией организаций	эффективных коммуникаций
управленческого образования, профсоюзами,	ρφφοκτηδηδιλ κοινινητηκαμηνί
другими общественными организациями и	
трудовым коллективом	

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин,	Перечень последующих дисциплин,
видов работ учебного плана	видов работ
Б.1.23 Основы управления персоналом	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Б.1.23 Основы управления персоналом	Требования Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом; основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з.е., 216 ч.

D		Распределение по семестрам			
		в часах			
Вид учебной работы	часов	Н	Іомер сем	естра	
		8	9	10	
Общая трудоёмкость дисциплины	216	72	72	72	
Аудиторные занятия:	24	8	8	8	
Лекции (Л)		0	0	0	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)		8	8	8	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	0	0	
Самостоятельная работа (СРС)	192	64	64	64	
Подготовка к зачету в семестре 8	15	15	0	0	
Выполнение домашних заданий		49	49	44	
Подготовка к зачету в семестре 9	15	0	15	0	
Подготовка к экзамену в семестре 10	20	0	0	20	
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	зачет	экзамен	

5. Содержание дисциплины

No	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
раздела	-	Всего	Л	П3	ЛР
1	Деловое общение	6	0	6	0
2	Документационное обеспечение работы с персоналом	2	0	2	0
3	Обеспечение организации персоналом	2	0	2	0
4	Оценка и аттестация персонала	4	0	4	0
5	Управление развитием персонала	2	0	2	0
6	Управление корпоративной социальной политикой	4	0	4	0
7	Операционное управление персоналом и подразделением организации	2	0	2	0
8	Стратегическое управление персоналом организации	2	0	2	0

5.1. Лекции

Не предусмотрены

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол- во часов
1	1	Введение в теорию и практику делового общения	0,5
2	1	Вербальные и невербальные особенности в процессе делового общения	1
3	1	Психологические особенности публичного выступления	0,5
4	1	Этапы и методика подготовки публичного выступления	0,5
5	1	Формы деловой коммуникации	1
6	1	Деловые переговоры	1

7	1	Обретение стрессоустойчивости в деловом общении	0,5
8	1	Самоменеджмент	1
9	2	Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу	1
10	2	Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы	1
11	3	Сбор информации о потребностях организации в персонале	0,5
12	3	Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	1
13	3	Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	0,5
14	4	Организация и проведение оценки персонала	1
15	4	Организация и проведение аттестации персонала	2
16	4	Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	1
17	5	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	1
18	5	Организация адаптации и стажировки персонала	0,5
19	5	Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	0,5
20	6	Разработка корпоративной социальной политики	1
21	6	Реализация корпоративной социальной политики	1
22	6	Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	2
23	7	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	1
24	7	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	0,5
25	7	Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	0,5
26	8	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	1
27	8	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	1

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов	
Подготовка к зачету в семестре 6	Осн. литература, п. 1 и 5	20	
Подготовка к зачету в семестре 7	Осн. литература, п. 1,2,4,5	20	
Выполнение домашних заданий	Осн. литература, п. 1-5; доп. литература, п. 1-6	125	
Подготовка к экзамену в семестре 8	Осн. литература, п. 1-5	27	

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы Вид	работы К	раткое описание	Кол-во
-------------------------	----------	-----------------	--------

учебных занятий	(Л, ПЗ, ЛР)		ауд. часов
деловая игра	ванятия и семинары	Проведение деловой игры для имитации производственной ситуации по разделам 4, 6	12
Ролевая игра		Проведение ролевой игры для имитации ситуаций по разделу 1	12

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	КРМ 1. Понятие, сущность, значение и роль подсистемы управления персоналом (на выбор)	KPM 1
Все разделы	ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	Экзамен	Экзамен
Управление корпоративной социальной политикой	ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Зачет (семестр 7)	10
Все разделы	ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной	КРМ 2. Основное содержание подсистемы управления персоналом (на	КРМ 2

		T	
	защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	выбор)	
Документационное обеспечение работы с персоналом	ПК-38 владением 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	Зачет (семестр 6)	5
Операционное управление персоналом и подразделением организации	ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	КРМ 3. Методы оценки эффективности подсистемы управления персоналом	КРМ 3
Управление развитием персонала	ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	КРМ 4. Оценка эффективности подсистемы управления персоналом	KPM 4
Оценка и аттестация персонала	ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции	Зачет (семестр 7)	10

подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о	
, and the second	1
инструкции, положения о	
полистополиция)	
подразделениях)	
ПК-11 владением навыками	
разработки организационной и	
Обеспечение функционально-штатной структуры,	
организации разработки локальных нормативных зачет (семестр 6)	5
персоналом актов, касающихся организации труда	
(правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках,	
положение о командировках)	
ОПК-4 владением навыками работы с	
внешними организациями (Министерством труда и социальной	
\ \ 1	
защиты Российской Федерации,	
Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального	
Деловое общение Страхования Российской Федерации, Зачет (семестр 6)	5
Федеральным фондом обязательного	
медицинского страхования,	
медицинского страхования, Федеральной службой по труду и	
занятости, кадровыми агентствами,	
службами занятости населения)	
ОПК-4 владением навыками работы с	
внешними организациями	
(Министерством труда и социальной	
защити Российской Фелерации	
Пенсионным фондом Российской КРМ 5. Сравнение	
Опенка и аттестация Фелерации Фондом социального Отечественного и	
персонала страхования Российской Фелерации заруоежного опыта	KPM 5
Фенерали или фонцом обязательного управления подсистемои	
медицинского страхования,	
Федеральной службой по труду и	
занятости, кадровыми агентствами,	
службами занятости населения)	
ПК-38 владением навыками	
организации и ведения	
взаимодействия по кадровым	
вопросам с некоммерческим	
партнерством "ВВК - Национальный	
союз кадровиков", "Национальным	
союзом организаций по подготовке КРМ 6. Общая	
Деловое общение кадров в области управления характеристика объекта	КРМ 6
персоналом ("Национальный союз исследования	
"Управление персоналом")",	
Ассоциацией организаций	
управленческого образования,	
профсоюзами, другими	
общественными организациями и	
трудовым коллективом	
ПК-17 знанием основ разработки и	
Управление внедрения профессиональных, в том Зачет (семестр 7)	10
	10
развитием персонала числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом,	

			
	умением составлять описания и		
	распределять функции и		
	функциональные обязанности		
	сотрудников, а также функции		
	подразделений разного уровня (карты		
	компетенций, должностные		
	инструкции, положения о		
	подразделениях)		
	ПК-17 знанием основ разработки и		
	внедрения профессиональных, в том		
	числе корпоративных, стандартов в		
	области управления персоналом,		
	умением составлять описания и		
D	распределять функции и	D	1.5
Все разделы	функциональные обязанности	Экзамен	15
	сотрудников, а также функции		
	подразделений разного уровня (карты		
	компетенций, должностные		
	· ·		
	инструкции, положения о		
	подразделениях)		
	ПК-38 владением навыками		
	организации и ведения		
	взаимодействия по кадровым		
	вопросам с некоммерческим		
	партнерством "ВВК - Национальный		
	союз кадровиков", "Национальным		
	союзом организаций по подготовке		
Все разделы	кадров в области управления	Экзамен	15
	персоналом ("Национальный союз		
	"Управление персоналом")",		
	Ассоциацией организаций		
	управленческого образования,		
	профсоюзами, другими		
	общественными организациями и		
	трудовым коллективом		
	ОПК-4 владением навыками работы с		
	внешними организациями		
	внешними организациями (Министерством труда и социальной		
	защиты Российской Федерации,		
	Пенсионным фондом Российской		
Все разделы	Федерации, Фондом социального	Экзамен	15
1 ,,	страхования Российской Федерации,		
	Федеральным фондом обязательного		
	медицинского страхования,		
	Федеральной службой по труду и		
	занятости, кадровыми агентствами,		
	службами занятости населения)		
	ПК-17 знанием основ разработки и		
	внедрения профессиональных, в том		
	числе корпоративных, стандартов в		
	области управления персоналом,		
Все разделы	умением составлять описания и	КРМ 7. PEST-анализ	КРМ 7
Luckton	распределять функции и		
	функциональные обязанности		
	сотрудников, а также функции		
	подразделений разного уровня (карты		
	тподразделении разного уровня (карты		

	v		
	компетенций, должностные		
	инструкции, положения о		
	подразделениях)		
	ОПК-4 владением навыками работы с		
	внешними организациями		
	(Министерством труда и социальной		
	защиты Российской Федерации,		
	Пенсионным фондом Российской	КРМ 8. Модель анализа	
Управление	Федерации, Фондом социального	пяти конкурентных сил	КРМ 8
развитием персонала	страхования Российской Федерации,	Майкла Портера	
	Федеральным фондом обязательного	1 1	
	медицинского страхования,		
	Федеральной службой по труду и		
	занятости, кадровыми агентствами,		
	службами занятости населения)		
	ОПК-4 владением навыками работы с		
	внешними организациями		
	(Министерством труда и социальной		
	защиты Российской Федерации,		
	Пенсионным фондом Российской		
Деловое общение	Федерации, Фондом социального	КРМ 9. SWOT-анализ	КРМ 9
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	страхования Российской Федерации,		
	Федеральным фондом обязательного		
	медицинского страхования,		
	Федеральной службой по труду и		
	занятости, кадровыми агентствами,		
	службами занятости населения)		
	ПК-11 владением навыками		
	разработки организационной и		
Стратегическое	функционально-штатной структуры,	10D1 (10)	
управление	разработки локальных нормативных	КРМ 10. Анализ рынка	KPM 10
персоналом	актов, касающихся организации труда	труда	
организации	(правила внутреннего трудового		
	распорядка, положение об отпусках,		
	положение о командировках)		
	ОПК-4 владением навыками работы с		
	внешними организациями		
	(Министерством труда и социальной		
	защиты Российской Федерации,		
0	Пенсионным фондом Российской	КРМ 11. Анализ основных	
Оценка и аттестация	Федерации, Фондом социального	показателей деятельности	KPM 11
персонала	страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного	предприятия	
	± ±		
	медицинского страхования, Федеральной службой по труду и		
	занятости, кадровыми агентствами,		
	службами занятости населения)		
	-		
	ОПК-4 владением навыками работы с		
Vправлания	внешними организациями		
Управление	(Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,	КРМ 12. Характеристика и	
корпоративной социальной	Пенсионным фондом Российской	анализ системы управления	KPM 12
социальнои политикой	Федерации, Фондом социального	персоналом	
HOMBINION	страхования Российской Федерации,		
	Федеральным фондом обязательного		
	чодоральным фондом обязательного		

			•
	медицинского страхования, Федеральной службой по труду и		
	занятости, кадровыми агентствами,		
	службами занятости населения)		
	ПК-17 знанием основ разработки и		
	внедрения профессиональных, в том		
	числе корпоративных, стандартов в		
	области управления персоналом,		
	умением составлять описания и		
Dag #997777	распределять функции и	КРМ 13. Анализ персонала	KPM 13
Все разделы	функциональные обязанности	предприятия	KPM 13
	сотрудников, а также функции		
	подразделений разного уровня (карты		
	компетенций, должностные		
	инструкции, положения о		
	подразделениях)		
	ПК-11 владением навыками		
	разработки организационной и		
	функционально-штатной структуры,	VDM 14 Overve	
Раз пописни	разработки локальных нормативных	КРМ 14. Оценка	KPM 14
Все разделы	актов, касающихся организации труда	удовлетворенности	Krwi 14
	(правила внутреннего трудового	персонала	
	распорядка, положение об отпусках,		
	положение о командировках)		
	ПК-17 знанием основ разработки и		
	внедрения профессиональных, в том		
	числе корпоративных, стандартов в		
	области управления персоналом,	КРМ 15. Сведения о	
Стратегическое	умением составлять описания и	проекте по	
управление	распределять функции и	совершенствованию	KPM 15
персоналом	функциональные обязанности	подсистемы управления	
организации	сотрудников, а также функции	персоналом	
	подразделений разного уровня (карты	переспалом	
	компетенций, должностные		
	инструкции, положения о		
	подразделениях)		
	ПК-17 знанием основ разработки и		
	внедрения профессиональных, в том		
	числе корпоративных, стандартов в	КРМ 16-18. Описание и	
	области управления персоналом,	оценка социально-	
	умением составлять описания и	экономической	
Все разделы	распределять функции и	эффективности	KPM 16-
Бее разделы	функциональные обязанности	предложений по	18
	сотрудников, а также функции	совершенствованию	
	подразделений разного уровня (карты	подсистемы управления	
	компетенций, должностные	персоналом	
	инструкции, положения о		
	подразделениях)		

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
КРМ 1. Понятие, сущность,	По итогам выполнения задания студент	Отлично: Студент набрал 5
значение и роль подсистемы	выполняет данный вид работы,	баллов
управления персоналом (на	которую он загружает в Электронный	Хорошо: Студент набрал 4

выбор) ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания баллов загруженных работ: 5 баллов - работа Удовлетворительно: Студент набрал 3 баллов выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены актуальные Неудовлетворительно: данные и сведения, работа Студент набрал меньше 2 представлена вовремя и соответствует баллов требованиям по оформлению; 4 балла – работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 3 балла - работа выполнена частично, не содержит значительных ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 2 балла - работа выполнена частично, содержит ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 1 балл - работа выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с значительным опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 0 баллов - работа не представлена. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – По итогам выполнения задания студент выполняет данный вид работы, Отлично: Студент набрал 5 которую он загружает в Электронный баллов ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания КРМ 2. Основное загруженных работ: 5 баллов - работа баллов содержание подсистемы выполнена полностью, не содержит

управления персоналом (на выбор)

ошибок, приведены актуальные данные и сведения, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 4 балла – работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены данные и

Хорошо: Студент набрал 4 Удовлетворительно: Студент набрал 3 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 2 баллов

сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 3 балла - работа выполнена частично, не содержит значительных ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 2 балла - работа выполнена частично, содержит ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 1 балл - работа выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с значительным опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 0 баллов - работа не представлена. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1 По итогам выполнения задания студент выполняет данный вид работы, которую он загружает в Электронный ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания загруженных работ: 5 баллов - работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены актуальные Отлично: Студент набрал 5 данные и сведения, работа баллов Хорошо: Студент набрал 4 представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 4 балла КРМ 3. Методы оценки балла – работа выполнена полностью, не Удовлетворительно: Студент эффективности подсистемы управления персоналом содержит ошибок, приведены данные и набрал 3 балла сведения, требующие дополнений, Неудовлетворительно: Студент набрал менее 2 работа представлена вовремя и соответствует требованиям по баллов оформлению; 3 балла - работа выполнена частично, не содержит значительных ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям

	по оформлению; 2 балла - работа выполнена частично, содержит ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 1 балл - работа выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с значительным опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 0 баллов - работа не представлена. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 5.	
	Весовой коэффициент мероприятия – 1. По итогам выполнения задания студент	
КРМ 4. Оценка эффективности подсистемы управления персоналом	выполняет данный вид работы, которую он загружает в Электронный ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания загруженных работ: 5 баллов - работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены актуальные данные и сведения, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 4 балла – работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 3 балла - работа выполнена частично, не содержит значительных ошибок, приведены	Отлично: Студент набрал 5 баллов Хорошо: Студент набрал 4 балла Удовлетворительно: Студент набрал 3 балла Неудовлетворительно: Студент набрал менее 2 баллов

	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	осуществляется исходя из критериев	
	соответствия теме, логичности и	
	грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5.	
	Весовой коэффициент мероприятия –	
	1.	
	По итогам выполнения задания студент	1
	выполняет данный вид работы,	
	которую он загружает в Электронный	
	ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания	
	загруженных работ: 5 баллов - работа	
	выполнена полностью, не содержит	
	ошибок, приведены актуальные	
	данные и сведения, работа	
	представлена вовремя и соответствует	
	требованиям по оформлению; 4 балла	
	– работа выполнена полностью, не	
	содержит ошибок, приведены данные и	
	сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена вовремя и	
	соответствует требованиям по	0
	оформлению; 3 балла - работа	Отлично: Студент набрал 5
	выполнена частично, не содержит	баллов
КРМ 5. Сравнение	значительных ошибок, приведены	Хорошо: Студент набрал 4 баллов
отечественного и	данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена	
зарубежного опыта	71 1 1	Удовлетворительно: Студент
управления подсистемой УП	вовремя и соответствует требованиям	набрал 3 баллов
	по оформлению; 2 балла - работа выполнена частично, содержит	Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 2
	выполнена частично, содержит ошибки, приведены данные и	баллов
	ошиоки, приведены данные и сведения, требующие дополнений,	Oaminob
	работа представлена с опозданием и не	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 1 балл - работа	
	выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные	
	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
[j reducin devitemblice in one raiomayes	<u> </u>

	T	I
	(утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия –	
Зачет (семестр 6)	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине «Практикум по виду профессиональной деятельности» на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. Рейтинг обучающегося определяется только по результатам текущего контроля. Для получения зачета по дисциплине студент должен иметь рейтинг по дисциплине не менее 60%. На зачете студенты имеют возможность пересдать КРМ текущего контроля, по которым желают повысить оценку либо пройти собеседование по представленной работе. Студенту в ходе собеседования задается 10 вопросов, каждый вопрос оценивается в 1 балл. 1 балл - студент дал полный ответ на вопрос; 0 баллов - студент не представил ответ на вопрос.	Зачтено: Студент набрал рейтинг более 60% Не зачтено: Студент набрал 59 и менее процентов
КРМ 6. Общая характеристика объекта исследования	содержит ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 3 балла - работа	баллов Хорошо: Студент набрал 4

	T	
	работа представлена с опозданием и не	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 1 балл - работа	
	выполнена частично, содержит	
	серьезные ошибки, приведены данные	
	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	*	
	осуществляется исходя из критериев	
	соответствия теме, логичности и	
	грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5.	
	Весовой коэффициент мероприятия –	
	1.	
	По итогам выполнения задания студент	
	выполняет данный вид работы,	
	которую он загружает в Электронный	
	ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания	
	загруженных работ: 5 баллов - работа	
	выполнена полностью, не содержит	
	ошибок, приведены актуальные	
	данные и сведения, работа	
	представлена вовремя и соответствует	
	требованиям по оформлению; 4 балла	
	– работа выполнена полностью, не	
	содержит ошибок, приведены данные и	
	свеления требующие пополнений	
	пабота представлена вовремя и	Отлично: Студент набрал 5
	соотретствует треборациям по	баллов
	оформлению: 3 балла - работа	Хорошо: Студент набрал 4
14D) (= DEGE	выполнена частично не солержит	балла
KPM 7. PEST-анализ	знапительных оппибок привелены	Удовлетворительно: Студент
	панни не и срепения требующие	набрал 3 балла
	пополнений работа представлена	Неудовлетворительно:
	рорпемя и соотретструет треборациям	Студент набрал менее 2
	по оформлению; 2 балла - работа	баллов
	выполнена частично, содержит	
	ошибки, приведены данные и	
	сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с опозданием и не	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 1 балл - работа	
	выполнена частично, содержит	
	серьезные ошибки, приведены данные	
	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	

	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	осуществляется исходя из критериев	
	соответствия теме, логичности и	
	грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия –	
	1	
	По учество у почето почето по почето	
	По итогам выполнения задания студент	
	выполняет данный вид работы,	
	которую он загружает в Электронный	
	ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания загруженных работ: 5 баллов - работа	
	выполнена полностью, не содержит	
	ошибок, приведены актуальные	
	данные и сведения, работа	
	представлена вовремя и соответствует	
	требованиям по оформлению; 4 балла	
	 – работа выполнена полностью, не 	
	содержит ошибок, приведены данные и	
	сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена вовремя и	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 3 балла - работа	
	выполнена частично, не содержит	O
	значительных ошибок, приведены	Отлично: Студент набрал 5 баллов
	данные и сведения, требующие	Oalilos
	дополнений, работа представлена	Хорошо: Студент набрал 4
КРМ 8. Модель анализа пяти	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	дорошо. Студент наорал 4 балла
конкурентных сил Майкла	по оформлению; 2 балла - работа	Удовлетворительно: Студент
Портера	выполнена частично, содержит	набрал 3 балла
	ошибки, приведены данные и	Неудовлетворительно:
	сведения, требующие дополнений,	Студент набрал меньше 2
	работа представлена с опозданием и не	баллов
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 1 балл - работа	
	выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные	
	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	осуществляется исходя из критериев	
	соответствия теме, логичности и	

	грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5.	
	Весовой коэффициент мероприятия –	
	1.	
	По итогам выполнения задания студент	
	выполняет данный вид работы,	
	которую он загружает в Электронный	
	ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания	
	загруженных работ: 5 баллов - работа	
	выполнена полностью, не содержит	
	ошибок, приведены актуальные	
	данные и сведения, работа	
	представлена вовремя и соответствует	
	требованиям по оформлению; 4 балла	
	 – работа выполнена полностью, не 	
	содержит ошибок, приведены данные и	
	сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена вовремя и	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 3 балла - работа	
	выполнена частично, не содержит	
	значительных ошибок, приведены	
	данные и сведения, требующие	
	дополнений, работа представлена	Отлично: Студент набрал 5
	• • • •	баллов
	по оформлению; 2 балла - работа	Хорошо: Студент набрал 4
	выполнена частично, содержит	балла
КРМ 9. SWOT-анализ	ошибки, приведены данные и	Удовлетворительно: Студент
	сведения, требующие дополнений,	набрал 3 балла
	работа представлена с опозданием и не	<u> </u>
	соответствует требованиям по	Студент набрал менее 2
		баллов
	выполнена частично, содержит	oassiob
	серьезные ошибки, приведены данные	
	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	осуществляется исходя из критериев	
	соответствия теме, логичности и	
	грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5.	
	Весовой коэффициент мероприятия –	
	1.	
		Отпинно: Ступант набрал 5
	По итогам выполнения задания студент	Отлично: Студент наорал 5 баллов
VDM 10 Averyon never merces	выполняет данный вид работы,	
ктімі то. Анализ рынка труда І		Хорошо: студент набрал 4 балла
	ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания загруженных работ: 5 баллов - работа	удовлетворительно: Студент
	загруженных расот. Э саллов - расота	рядовлетворительно. Студент

выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены актуальные данные и сведения, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 4 балла работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 3 балла - работа выполнена частично, не содержит значительных ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 2 балла - работа выполнена частично, содержит ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 1 балл - работа выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с значительным опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 0 баллов - работа не представлена. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия –

набрал 3 балла
Неудовлетворительно:
Студент набрал менее 2
баллов

КРМ 11. Анализ основных показателей деятельности предприятия

По итогам выполнения задания студент выполняет данный вид работы, которую он загружает в Электронный ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания загруженных работ: 5 баллов - работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены актуальные данные и сведения, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 4 балла – работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и

Отлично: Студент набрал 5 баллов Хорошо: Студент набрал 4 баллов Удовлетворительно: Студент набрал 3 баллов Неудовлетворительно: Студент студент набрал меньше 2 баллов

соответствует требованиям по оформлению; 3 балла - работа выполнена частично, не содержит значительных ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 2 балла - работа выполнена частично, содержит ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 1 балл - работа выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с значительным опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 0 баллов - работа не представлена. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – По итогам выполнения задания студент выполняет данный вид работы, которую он загружает в Электронный ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания загруженных работ: 5 баллов - работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены актуальные данные и сведения, работа Отлично: Студент набрал 5 представлена вовремя и соответствует баллов требованиям по оформлению; 4 балла Хорошо: Студент набрал 4 КРМ 12. Характеристика и – работа выполнена полностью, не баллов содержит ошибок, приведены данные и Удовлетворительно: Студент анализ системы управления сведения, требующие дополнений, набрал 3 баллов персоналом работа представлена вовремя и Неудовлетворительно: соответствует требованиям по Студент набрал меньше 2 оформлению; 3 балла - работа баллов выполнена частично, не содержит значительных ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 2 балла - работа выполнена частично, содержит

	T	
	ошибки, приведены данные и	
	сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с опозданием и не	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 1 балл - работа	
	выполнена частично, содержит	
	серьезные ошибки, приведены данные	
	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	осуществляется исходя из критериев	
	соответствия теме, логичности и	
	грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5.	
	Весовой коэффициент мероприятия –	
	1	
	По итогам выполнения задания студент	
	выполняет данный вид работы,	
	которую он загружает в Электронный	
	ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания	
	загруженных работ: 5 баллов - работа	
	выполнена полностью, не содержит	
	ошибок, приведены актуальные	
	данные и сведения, работа	
	представлена вовремя и соответствует	
	требованиям по оформлению; 4 балла	
	– работа выполнена полностью, не	
	содержит ошибок, приведены данные и	Отлично: Студент набрал 5
	сведения, требующие дополнений,	баллов
	работа представлена вовремя и	Хорошо: Студент набрал 4
	соответствует требованиям по	балла
КРМ 13. Анализ персонала	оформлению; 3 балла - работа	Удовлетворительно: Студент
предприятия	выполнена частично, не содержит	набрал 3 балла
	значительных ошиоок, приведены	Неудовлетворительно:
	данные и сведения, требующие	Студент набрал менее 2
	дополнений, работа представлена	баллов
	вовремя и соответствует требованиям	Odifilob
	по оформлению; 2 балла - работа	
	выполнена частично, содержит	
	ошибки, приведены данные и	
	сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с опозданием и не	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 1 балл - работа	
	выполнена частично, содержит	
	серьезные ошибки, приведены данные	
	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	расота продотавлена с эначительным	

	_	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	осуществляется исходя из критериев	
	соответствия теме, логичности и	
	грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5.	
	Весовой коэффициент мероприятия –	
	1.	
	По итогам выполнения задания студент	
	выполняет данный вид работы,	
	которую он загружает в Электронный	
	ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания	
	загруженных работ: 5 баллов - работа	
	выполнена полностью, не содержит	
	ошибок, приведены актуальные	
	данные и сведения, работа	
	представлена вовремя и соответствует	
	требованиям по оформлению; 4 балла	
	– работа выполнена полностью, не	
	содержит ошибок, приведены данные и	
	сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена вовремя и	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 3 балла - работа	
	выполнена частично, не содержит	Отлично: Студент набрал 5
	значительных ошибок, приведены	баллов
	данные и сведения, требующие	Хорошо: Студент набрал 4
КРМ 14. Оценка	данные и сведения, греоующие дополнений, работа представлена	дорошо. Студент наорал 4 балла
· ·	, · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
удовлетворенности	вовремя и соответствует требованиям	Удовлетворительно: Студент
персонала	по оформлению; 2 балла - работа	набрал 3 балла
	выполнена частично, содержит	Неудовлетворительно:
	ошибки, приведены данные и	Студент набрал менее 2
	сведения, требующие дополнений,	баллов
	работа представлена с опозданием и не	
	соответствует требованиям по	
	оформлению; 1 балл - работа	
	выполнена частично, содержит	
	серьезные ошибки, приведены данные	
	и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует	
	требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При	
	оценивании результатов мероприятия	
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	

		T
	осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
Зачет (семестр 7)	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине «Практикум по виду профессиональной деятельности» на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. Рейтинг обучающегося определяется только по результатам текущего контроля. Для получения зачета по дисциплине студент должен иметь рейтинг по дисциплине не менее 60%. На зачете студенты имеют возможность пересдать КРМ текущего контроля, по которым желают повысить оценку либо пройти собеседование по представленной работе. Студенту в ходе собеседования задается 10 вопросов, каждый вопрос оценивается в 1 балл. 1 балл - студент дал полный ответ на вопрос; 0 баллов - студент не представил ответ на вопрос.	Зачтено: Студент набрал рейтинг 60 и более процентов Не зачтено: Студент набрал рейтинг 59 и менее процентов
КРМ 15. Сведения о проекте по совершенствованию подсистемы управления персоналом	По итогам выполнения задания студент выполняет данный вид работы, которую он загружает в Электронный ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания загруженных работ: 5 баллов - работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены актуальные данные и сведения, работа представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 4 балла – работа выполнена полностью, не	Отлично: Студент набрал 5 баллов Хорошо: Студент набрал 4 балла Удовлетворительно: Студент набрал 3 балла Неудовлетворительно: Студент набрал менее 2 баллов

	оформлению; 1 балл - работа выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений,	
	работа представлена с значительным опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 0 баллов	
	- работа не представлена. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
	По итогам выполнения задания студент выполняет данный вид работы, которую он загружает в Электронный ЮУрГУ 2.0. Критерии оценивания	
	загруженных работ: 5 баллов - работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены актуальные данные и сведения, работа	
	представлена вовремя и соответствует требованиям по оформлению; 4 балла – работа выполнена полностью, не содержит ошибок, приведены данные и	
КРМ 16-18. Описание и оценка социально- экономической	оформлению; 3 балла - работа	Отлично: Студент набрал 5 баллов Хорошо: Студент набрал 4
эффективности предложений по совершенствованию подсистемы управления	значительных ошибок, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена	балла Удовлетворительно: Студент набрал 3 балла Неудовлетворительно: Студент набрал менее 2
персоналом	т по оформлению: 7 раппа - р арота	баллов
	работа представлена с опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 1 балл - работа	
	выполнена частично, содержит серьезные ошибки, приведены данные и сведения, требующие дополнений, работа представлена с значительным	
	опозданием и не соответствует требованиям по оформлению; 0 баллов - работа не представлена. При оценивании результатов мероприятия	

		Т
	используется балльно-рейтинговая	
	система оценивания результатов	
	учебной деятельности обучающихся	
	(утверждена приказом ректора от	
	24.05.2019 г. № 179). Оценка	
	осуществляется исходя из критериев	
	соответствия теме, логичности и	
	грамотности изложения.	
	Максимальное количество баллов – 5.	
	Весовой коэффициент мероприятия –	
	1.	
	На промежуточной аттестации	
	(экзамен) студент представляет заранее	
	выполненное задание по анализу одной	
	из подсистем управления персоналом	
	конкретной организации и отвечает на	
	теоретический вопрос по темам	
	дисциплины. Критерии оценивания:	
	Максимальное количество баллов – 20.	
	Количество вопросов - 5. Правильный	
	ответ на 1 вопрос соответствует 4	
	баллам. Критерии оценивания ответа	
	на вопрос по представленной работе:	Отлично: Студент раскрыл
	Студент свободно оперирует знаниями	все вопросы, используя
	и владеет информацией. Решение	профессиональную
	задания соответствует условиям и	терминологию, уверенно
	содержит оригинальное решение (не	отвечал на все уточняющие
	встречалось ранее), прослеживается	вопросы.
	авторская позиция, самостоятельность	Студент набирает 20 баллов.
	оценок и суждений баллов, студент	Хорошо: Стулент раскрыл
	демонстрирует умение конструировать	большинство вопросов,
	новые, не известные ранее алгоритмы	частично ответил на
Demonstrate	решения. Студент демонстрирует	уточняющие вопросы.
Экзамен	способность решения проблем с	Студент набирает 15-19
	предварительным их выявлением,	баллов.
	демонстрирует умения выделять этапы	Удовлетворительно: Студент
	в решении сложных проблем,	частично ответил на вопросы.
	определять необходимые ресурсы для решения проблемы, прогнозировать	Студент набирает от 10-14
	результаты и последствия	баллов.
	управленческого решения, выявление	Неудовлетворительно:
	рисков – 4 балла. Студент	Студент не смог ответить на
	демонстрирует уверенность в	вопросы.
	изложении знаний, в целом владеет	Студент набирает меньше 10
	информацией, есть небольшие	баллов.
	затруднения. Решение задания	
	соответствует условиям и содержит	
	правильное решение, недостаточно	
	прослеживается авторская позиция и	
	самостоятельность оценок и суждений,	
	студент не демонстрирует умение	
	конструировать новые, не известные	
	ранее алгоритмы решения. Студент	
	демонстрирует умения выделять этапы	
	в решении проблем, определять	
	необходимые ресурсы для решения	
	programme projposi Ami pomonimi	ı

проблемы, но не способен прогнозировать результаты и последствия управленческого решения, выявление рисков – 3 балла. Студент демонстрирует поверхностные знания, присутствуют незначительные ошибки в ответе. Решение задания хотя и правильное, но не содержит оригинального решения (встречалось ранее), не прослеживается авторская позиция, отсутствует самостоятельность оценок и суждений. Студент демонстрирует умения выделять этапы в решении проблем, но не способен определять необходимые ресурсы для решения проблемы, прогнозировать результаты и последствия управленческого решения, выявление рисков – 2 балла. Студент допускает ошибки в ответе на вопрос. Решение задания не соответствует условиям и не содержит оригинального решения (встречалось ранее неоднократно, является типовым), отсутствует самостоятельность оценок и суждений. Студент демонстрирует недостаточные умения выделять этапы в решении проблем, не способен определять необходимые ресурсы для решения проблемы, прогнозировать результаты и последствия управленческого решения, выявление рисков – 1 балл. Студент не может ответить на вопрос билета, решение не представлено, студент не демонстрирует умения выделять этапы в решении проблем, не способен определять необходимые ресурсы для решения проблемы, прогнозировать результаты и последствия управленческого решения, выявление рисков – 0 баллов.

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
	КРМ 1. Понятие, сущность, значение и роль подсистемы управления персоналом.docx
Vinabuenia denconation (da prinon)	КРМ 2. Основное содержание подсистемы управления персоналом.docx
VIIDARIJEHUS HEDCOHALIOM	КРМ 3. Методы оценки эффективности подсистемы управления персоналом.docx

КРМ 4. Оценка эффективности подсистемы управления персоналом	КРМ 4. Оценка эффективности подсистемы управления персоналом.docx
КРМ 5. Сравнение отечественного и зарубежного опыта управления подсистемой УП	КРМ 5. Сравнение отечественного и зарубежного опыта управления подсистемой УП.docx
Зачет (семестр 6)	ФОС_промежуточная аттестация (зачет).docx
КРМ 6. Общая характеристика объекта исследования	КРМ 6. Общая характеристика объекта исследования.docx
KPM 7. PEST-анализ	KPM 7. PEST-анализ.docx
КРМ 8. Модель анализа пяти конкурентных сил Майкла Портера	KPM 8. Модель анализа пяти конкурентных сил Майкла Портера.docx
KPM 9. SWOT-анализ	КРМ 9. SWOT-анализ.docx
КРМ 10. Анализ рынка труда	КРМ 10. Анализ рынка труда.docx
КРМ 11. Анализ основных показателей деятельности предприятия	KPM 11. Анализ основных показателей деятельности предприятия.docx
КРМ 12. Характеристика и анализ системы управления персоналом	KPM 12. Характеристика и анализ системы управления персоналом.docx
КРМ 13. Анализ персонала предприятия	КРМ 13. Анализ персонала предприятия.docx
КРМ 14. Оценка удовлетворенности персонала	КРМ 14. Оценка удовлетворенности персонала.docx
Зачет (семестр 7)	ФОС_промежуточная аттестация (зачет, 7 семестр).docx
КРМ 15. Сведения о проекте по совершенствованию подсистемы управления персоналом	КРМ 15. Сведения о проекте совершенствования подсистемы управления персоналом.docx
КРМ 16-18. Описание и оценка социально- экономической эффективности предложений по совершенствованию подсистемы управления персоналом	KPM 16-18. Разработка рекомендаций по совершенствованию подсистемы управления персоналом.docx
Экзамен	ФОС_промежуточная аттестация_экзамен.docx

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

- 1. Кузин, Ф. А. Культура делового общения Практ. пособие Ф. А. Кузин. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Ось-89, 2002. 319 с. ил.
- 2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. М.: ИНФРА-М, 2002. 303, [1] с.

б) дополнительная литература:

- 1. Бороздина, Г. В. Психология делового общения Учеб. пособие для экон. и техн. специальностей вузов. М.: ИНФРА-М, 2000. 224 с. ил.
- 2. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] учеб.-практ. пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. 363 с. ил.
- 3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. М.: ИНФРА-М, 2002. 303, [1] с.
- 4. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие по специальности "Управление персоналом" В. В. Лукашевич. М.: КноРус, 2007
- в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке: Не предусмотрены
- г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:
 - 1. Рабочая программа по дисциплине "Практикум по виду профессиональной деятельности"

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

Nº	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	издательства Пан	Фютик, И. Г. Управление персоналом: учебное пособие / И. Г. Фютик. — Новосибирск: СГУВТ, 2022. — 130 с. — ISBN 978-5-8119-0909-4. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/293378 (дата обращения: 06.02.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Основная литература	система издательства Лань	Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер; перевод с английского Д. П. Коньковой. — 4-е изд. — Москва: Лаборатория знаний, 2020. — 802 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. — Текст: электронный // Лань: электроннобиблиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/135533 (дата обращения: 06.02.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Дополнительная литература	Электронно- библиотечная система издательства	Деловые коммуникации: учебное пособие для студентов экономических специальностей. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Ставрополь: СтГАУ, 2013. — 92 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/61106 — Загл. с

		Лань	экрана.
4	дополнительная	библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом: учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.]; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва: Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/119285 (дата обращения: 06.02.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

- 1. Microsoft-Office(бессрочно)
- 2. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru)(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. -База данных ВИНИТИ РАН(бессрочно)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия	429	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную
и семинары	(2)	информационно-образовательную среду университета
Экзамен		ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную
OK3dMCII	(2)	информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная	114-2	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную
работа студента	(2)	информационно-образовательную среду университета
Zorrom	450	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную
Зачет	(2)	информационно-образовательную среду университета