



ФГОС ВО
(версия3++)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины

ЧЕЛЯБИНСК 2026

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

Кафедра истории, музеологии и документоведения

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины

программа бакалавриата
«Документационное обеспечение управления»
с применением дистанционных технологий
по направлению подготовки
46.03.02 Документоведение и архивоведение

квалификация: бакалавр

Челябинск 2026

УДК 342.4(073)

ББК 67.400я73

К 67

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение.

Автор-составитель: Н. С. Мантурова, доцент кафедры истории, музеологии и документоведения, кандидат пед. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины как составная часть ОПОП на заседании совета факультета документальных коммуникаций и туризма рекомендована к рассмотрению экспертной комиссией, протокол № 7 от 17.04.2023.

Экспертиза проведена 15.05.2023, акт № 2023/ДОУ.

Рабочая программа дисциплины как составная часть ОПОП утверждена на заседании Ученого совета института протокол № 8 от 29.05.2023.

Срок действия рабочей программы дисциплины продлен на заседании Ученого совета института:

Учебный год	№ протокола, дата утверждения
2024/25	Протокол №11 от 27.05.2024
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026
2027/28	

К 67

Управление персоналом: рабочая программа дисциплины по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение, уровень высшего образования бакалавриат, программа подготовки: академический бакалавриат, квалификация : бакалавр / авт.-сост. Н. С. Мантурова ; Челяб. гос. ин-т. культуры. – Челябинск, 2023. – 40с. – (ФГОС ВО версия 3++).

Рабочая программа дисциплины включает: перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы; указание места дисциплины в структуре ОПОП; объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся; содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий; перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине; фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине; перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины; методические указания для обучающихся по освоению дисциплины; перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения; описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

© Челябинский государственный
институт культуры, 2023

Содержание

Аннотация.....	6
1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	7
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	8
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	8
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием ответственного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	8
4.1. Структура преподавания дисциплины.....	8
4.1.1. Матрица компетенций.....	11
4.2. Содержание дисциплины.....	12
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	14
5.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	16
5.2.1. Содержание самостоятельной работы.....	16
5.2.2. Методические указания по выполнению самостоятельной работы.....	17
5.2.3. Перечень учебной литературы, необходимой для самостоятельной работы.....	19
5.2.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной работы.....	19
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	19
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	19
6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	22
6.2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.....	23
6.2.2. Описание шкал оценивания.....	24
6.2.2.2. Описание шкалы оценивания при использовании бально-рейтинговой системы.....	26
6.2.2.3. Описание шкалы оценивания.....	26
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	27
6.3.1. Материалы для подготовки к зачету.....	27
Промежуточная аттестация может проводиться в форме тестирования.....	27
6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине.....	28
6.3.4. Типовые задания для проведения текущего контроля формирования компетенций.....	30
6.3.4.1. Планы семинарских занятий.....	30
6.3.4.2. Задания для практических занятий.....	32
6.3.4.3. Темы и задания для мелкогрупповых/индивидуальных занятий.....	33
6.3.4.4. Типовые темы и задания контрольных работ (контрольного урока).....	34
6.3.4.5. Тестовые задания (примеры из разных вариантов).....	34
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы.....	34

формирования компетенций.....	34
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	35
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	36

АННОТАЦИЯ

1	Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.ДВ.07.02 Управление персоналом
2	Цель дисциплины	познакомить студентов с традициями и современными тенденциями управления персоналом, и с нормативными требованиями управления персоналом
3	Задачи дисциплины:	раскрытие теоретических основ управления персоналом; изучение цели и задачи деятельности по управлению персоналом, её границах; формирование навыков конструктивного общения в сложных ситуациях деловой жизни и культуры письменной и деловой коммуникации; развитие умения учета социально-психологических факторов в практической деятельности; изучение кадровых процессов в организации; повышение общего уровня профессиональной компетентности через установление межпредметных связей с дисциплинами документоведческого профиля
4	Коды формируемых компетенций	ПК-2, ПК-4
5	Планируемые результаты обучения по дисциплине (<i>по-роговый уровень</i>)	В результате освоения дисциплины студент должен приобрести: <i>Знания:</i> - правил работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия на уровне понимания; - теории кадрового менеджмента; - основ трудового законодательства; - основные требования к организации кадрового делопроизводства и документированию трудовых отношений, хранению документов по личному составу на уровне воспроизведения. <i>Умения:</i> - воспроизводить правила работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - воспроизводить основные теоретические положения кадрового менеджмента; - использовать нормативно-правовые документы, регламентирующие трудовые отношения; - использовать требования к организации кадрового делопроизводства и документированию трудовых отношений, хранению документов по личному составу. <i>Навыки и (или) опыт деятельности:</i> - использовать правила работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - обобщать основные теоретические положения кадрового менеджмента; - использовать нормативно-правовые документы, регламентирующие трудовые отношения; использовать требования к организации кадрового делопроизводства и документированию трудовых отношений, хранению документов по личному составу на уровне воспроизведения.
6	Общая трудоемкость дисциплины составля-	в зачетных единицах – 4 в академических часах – 144

	ет	
7	Разработчики	Н. С. Мантурова, доцент кафедры истории, музеологии и документоведения, кандидат пед. наук, доцент

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП) обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Таблица 1

Планируемые результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения (индикаторы достижения компетенций)			
	Код индикатора	Элементы компетен- ций	по компетенции в целом	по дисциплине
1	2	3	4	5
ПК-2.Способен совершенствовать документационные процессы в управлении в соответствии с требованиями нормативно-правового регулирования в сфере информации и документации	ПК-2.1.	Знать	нормативные правовые акты и нормативно-методические документы, определяющие порядок документационного обеспечения управления, порядок документирования, работы с документами, их архивного хранения.	основы информационно-аналитической деятельности, необходимые для решения профессиональных задач в области документоведения и архивоведения
	ПК-2.2.	Уметь	Применять современные методы нормативно-правового регулирования, регламентации и унификации совершенствования.	работать с различными источниками информации при решении профессиональных задач
	ПК-2.3.	Владеть	способами и методами рационализации и совершенствования документационного обеспечения управления и отдельных документационных процессов.	навыками самостоятельной работы с различными источниками информации при решении профессиональных задач в области документационного обеспечения управления и архивного дела
ПК-4.Способен организовать и осуществлять документирование деятельности организации	ПК-4.1.	Знать	нормативно-правовую базу документирования деятельности организации.	нормативно-правовую базу документирования деятельности организации.
	ПК-4.2.	Уметь	Осуществлять процесс документирования деятельности организации.	Осуществлять процесс документирования деятельности организации.
	ПК-4.3.	Владеть	навыками организации и анализа результативности	навыками организации и анализа результативности

			процесса документирования деятельности организации.	процесса документирования деятельности организации.
--	--	--	---	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление персоналом» входит в часть учебного плана, формируемую участниками образовательных отношений.

Дисциплина логически и содержательно-методически взаимосвязана с дисциплинами: «Конституционное право», «Административное право», «Трудовое право», «Документоведение».

Освоение дисциплины будет необходимо для изучения дисциплин «Кадровое делопроизводство», прохождения практик научно-исследовательской работе, подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с утвержденным учебным планом составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

Таблица 2

Вид учебной работы	Всего часов	
	Очная форма	Заочная форма
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	144	108
– Контактная работа (всего)	74,3	22
в том числе:		
лекции	30	4
семинары	8	
практические занятия	34	8
мелкогрупповые занятия		
индивидуальные занятия		
консультация <i>в рамках промежуточной аттестации</i>		4
иная контактная работа (ИКР) <i>в рамках промежуточной аттестации</i>	0,3	2
консультации (конс.)	2	2
контроль самостоятельной работы (КСР)		2
– Самостоятельная работа обучающихся (всего)	43	79
– Промежуточная аттестация обучающегося – экзамен: контроль	26,7	7

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. Структура преподавания дисциплины

Таблица 3

Очная форма обучения

Наименование разделов, тем	Общая трудоемкость (всего час.)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в академ. час.)					Формы текущего контроля успеваемости	Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
		Контактная работа				с/р		
		лек.	сем.	практ.	инд.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 1. Введение в курс «Управление персоналом»	6	2				4	Проверка самостоятельной работы	
Тема 2. Теория управления персоналом	10	4	2			4	Оценка за участие в семинаре, Проверка самостоятельной работы	
Тема 3. Организационный контекст управления персоналом.	12	2		6		4	Оценка за участие в семинаре, Проверка самостоятельной работы	
Тема 4. Организационная культура как фактор управления персоналом.	14	4		6		4	Оценка за участие в семинаре, Проверка самостоятельной работы	
Тема 5. Кадровые процессы в организации.	8	4				4	Оценка за участие в семинаре, Проверка самостоятельной работы. Аттестация в рамках текущего контроля успеваемости	
Тема 6. Карьерная динамика.	12	4		4		4	Оценка за участие в семинаре, Проверка самостоятельной работы	
Тема 7. Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления	16	4	2	6		4	Оценка за участие в семинаре, Проверка самостоятельной работы	
Тема 8. Мотивация к труду.	8	2	2			4	Оценка за участие в семинаре, Проверка само-	

							стоятельной работы № 8	
Тема 9. Сущность, структура и функции управленческого общения.	16	2	2	8		4	Оценка за участие в семинаре, Проверка самостоятельной работы	
Тема 10. Конфликты в организации.	9	2				7	Оценка за участие в семинаре, Проверка самостоятельной работы	
Итого в 5сем	144	30	8	34		43		
Экзамен 5 сем.	26,7							Экзамен
Всего по дисциплине	144	30	8	34		43		

Заочная форма обучения

Наименование разделов, тем	Общая трудоемкость (всего час.)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в академ. Час.)					Формы текущего контроля успеваемости	Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
		Контактная работа				с/р		
		лек.	Сем.	Практ .	Инд.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 1. Введение в курс «Управление персоналом»	9	2				7	Проверка самостоятельной работы	
Тема 2. Теория управления персоналом	8					8	Проверка самостоятельной работы	
Тема 3. Организационный контекст управления персоналом.	10			2		8	Проверка самостоятельной работы	
Тема 4. Организационная культура как фактор управления персоналом.	10			2		8	Проверка самостоятельной работы	
Тема 5. Кадровые процессы в организации.	8					8	проверка практических заданий. Проверка самостоятельной работы	
Тема 6. Карьерная динамика.	12	2		2		8	проверка практических заданий Проверка самостоятельной работы	

Тема 7. Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления.	10			2		8	Проверка самостоятельной работы	
Тема 8. Мотивация к труду.	8					8	Оценка за участие в семинаре. Проверка самостоятельной работы	
Тема 9. Сущность, структура и функции управленческого общения.	8					8	Проверка самостоятельной работы	
Тема 10. Конфликты в организации.	8					8	Проверка самостоятельной работы, проверка практических заданий	
Итого в 5 сем.	108	4	8			79		
Экзамен 5 сем.	7							Экзамен 7 час.
Всего по дисциплине	108	4	8			79		

Таблица 4

4.1.1. Матрица компетенций

Наименование разделов, тем	ПК-2	ПК-4
1	2	3
Тема 1. Введение в курс «Управление персоналом»	+	+
Тема 2. Теория управления персоналом	+	+
Тема 3. Организационный контекст управления персоналом.	+	+
Тема 4. Организационная культура как фактор управления персоналом.	+	+
Тема 5. Кадровые процессы в организации.	+	+
Тема 6. Карьерная динамика.	+	+
Тема 7. Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления.	+	+
Тема 8. Мотивация к труду.	+	+
Тема 9. Сущность, структура и функции управленческого общения.	+	+
Тема 10. Конфликты в организации.	+	+

4.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в курс «Управление персоналом». Предмет изучения дисциплины. Основное содержание дисциплины. Понятие об управлении персоналом. Характеристика публикаций зарубежных и отечественных авторов по вопросам управления персоналом. Взаимосвязь дисциплины «Управление персоналом» с другими дисциплинами.

Тема 2. Теория управления персоналом. Этапы становления управления персоналом: становление общего менеджмента как практики управления людьми в процессе труда (1900-1930 гг.); обособление проблем управления персоналом в рамках развития организационной психологии (1930 – 1960 гг.); профессионализация подходов к управлению персоналом как самостоятельной сфере профессиональной деятельности (1960 – 1990 гг.); формирование кадрового менеджмента как базовой стратегии организации (1990 – настоящее время).

Динамика представлений об объекте и предмете управления персоналом. Система управления персоналом в организации: компоненты системы управления персоналом (субъекты управления персоналом, цели управления, задачи управления, средства управления (методы и технологии). Внешние и внутренние факторы системы управления персоналом в организации.

Служба управления персоналом (УП): цели, задачи, функции, структура.

Понятие «кадровая стратегия». Классификация кадровой стратегии: сроки (краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные); адресация (на отдельные группы персонала, на весь персонал); содержание (направленные на переподготовку персонала, его сокращение, его расширение и т.д.); характер действий (мобилизационная, поступательная, экспериментальная).

Понятие «кадровая политика», уровни кадровой политики: политика государства в области труда и занятости (государственная политика занятости); государственная кадровая политика; кадровая политика конкретной организации.

Виды кадровой политики организации: пассивная, реактивная, превентивная, активная.

Документационный аспект управления персоналом: регламентация, технология работы с кадровыми документами.

Тема 3. Организационный контекст управления персоналом. Особенности построения системы управления персоналом в организациях разного типа.

Факторы управления персоналом: форма собственности и задачи деятельности организации; размер организации; характер деятельности сотрудников; фаза развития организации в пределах организационного цикла.

Фазы развития организации (Ф. Газла и Б. Ливехуда).

Тема 4. Организационная культура как фактор управления персоналом. Понятие «организационная культура», классификации теории управления (Т.И. Заславская, Д. Коул, У. Оучи).

Принципы организационной культуры (соотношение целей и средств, индивидуальные и общественные ценности, краткосрочные и долгосрочные выгоды, материальное и виртуальное содержание).

Статус прав и обязанностей работников предприятий и фирм. Корпоративная ответственность и долг работников быть преданными (лояльными) фирме и повиноваться ее Кодексу чести. Моральный договор между нанимателем и служащим. Защита служащих от несправедливого увольнения. Свобода слова на рабочем месте и производственные секреты. Личный интерес, интерес фирмы и общества.

Тема 5. Кадровые процессы в организации. Понятие «адаптация персонала». Основные направления изменений процесса адаптации. Виды адаптации (социальная, профессиональная, должностная, организационная). Положение об адаптации работников как важный организационный документ.

Тема 6. Карьерная динамика. Потенциальная карьера и реальная карьера. Классификация карьеры (уникальность, локализация, динамика, содержание, характер). Характеристика типичной индивидуальной карьеры. Индивидуальная и внутриорганизационная карьера: понятие, характеристика. Формирование кадрового резерва. Внеорганизационный и внутриорганизационный кадровый резерв.

Тема 7. Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления. Понятие «коллектив». Понятие «групповая динамика». Понятие «совместимость». Межличностная совместимость. Функционально-ролевая совместимость. Сплочение группы. Параметры, влияющие на сплочение малой группы (структурного подразделения службы ДОУ): эмоциональная привлекательность членов группы, сходство членов группы между собой, предпочитаемый групповой способ взаимодействия и ведущий социальный мотив членов группы, групповые цели, удовлетворенность группы и каждого ее члена групповой деятельностью и своим положением в группе.

Модель психологических особенностей взаимодействия (основные стадии развития) субъектов группы (М. Вудкок и Д. Фрэнсис). Модель эмоциональной динамики группообразования как последовательность фаз развития межличностного контакта (И. П. Волков). Модель развития и поведение групп: формирование новой группы, приобретение навыков, упрочение, разделение на клики, внутренняя гармония, дробление, идеальная группа (Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен и др.).

Тема 8. Мотивация к труду. Понятие «мотивация». Роль мотивации в управлении сотрудниками службы ДОУ. Мотивация как фактор управления личностью. Положительная и отрицательная мотивация. Стимулирование. Отличие мотивации от стимулирования. Виды потребностей человека.

Трудовая мотивация. Современные подходы к классификации мотивов трудовой деятельности человека. Трудности мотивирования людей в процессе труда. Различия в мотивировании руководителей и исполнителей. Необходимость мотивирования работников, важнейшая задача для эффективного управления.

Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей.

Тема 9. Сущность, структура и функции управленческого общения. Понятие «управленческое общение». Формы управленческого общения: субординационная, служебно-товарищеская, дружеская. Этико-психологические принципы управленческого общения. Уровни общения: макро-, мезо-, микро- (Б. Ломов). Стадии общения (И. Н. Горелов). Структура и функция общения: взаимосвязь коммуникативной, интерактивной и перцептивной сторон общения. Механизмы перцепции: идентификация,

стереотипизация, рефлексия, эмпатия. Закономерности информационных процессов в общении. Вербальная и невербальная коммуникация. Коммуникационные умения руководителя. Правила критики подчиненных.

Управление общением с посетителем. Требования к речи: ясность, точность, логичность, доступность, чистота речи. Словарный запас делового человека. Принципы речевого воздействия: доступность, ассоциативность, сенсорность, экспрессивность, интенсивность. Речевой этикет, правила речевого поведения в деловом общении. Формулы речевого этикета: выражение просьбы, извинения, неодобрения, приглашения. Комплимент как часть речевого этикета.

Тема 10. Конфликты в организации. Понятие «конфликт», типология конфликта: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой. Стадии протекания конфликта. Структура конфликта: объект конфликтной ситуации, цели, субъективные мотивы его участников, оппоненты, повод столкновения.

Причины конфликтов в организациях: распределение ресурсов, взаимозависимость задач, различия в целях, различия в способах достижения целей, неудовлетворительные коммуникации, различия в психологических особенностях. Формулы разрешения конфликтов: конфликтная ситуация + инцидент = конфликт; конфликтная ситуация + конфликтная ситуация + ... = конфликт. Правила устранения конфликтных ситуаций.

Основные функциональные последствия конфликтов для организации. Основные дисфункциональные последствия конфликтов. Структурные методы управления конфликтами: четкая формулировка требований, использование координирующих механизмов, становление общих целей, формирование общих ценностей, система поощрений. Основные стратегии поведения в конфликте: стратегия «партнерство», стратегия «напористость». Тактика поведения внутри стратегий: «избегание», «уступка», «противоборство», «компромисс», «сотрудничество».

Общие рекомендации по управлению конфликтами: Понятие агрессивности. Три основных способа снятия агрессивности: а) пассивный; б) активный; в) логический.

Принципы ведения спора: предварительной подготовки, терпимого отношения к инакомыслящим, корректного введения спора, «отстранения» в процессе ведения спора, преодоления психологических барьеров в процессе ведения спора, поэтапное продвижение к истине, уважения личности оппонента, аргументированной конструктивной критики. Агрессия во время спора.

Основные правила бесконфликтного общения. Психологические принципы разрешения конфликтов: разрешение конфликта с учетом сущности и содержания противоречия, разрешение конфликта с учетом целей, разрешение конфликта с учетом эмоциональных состояний, разрешение конфликта с учетом особенностей его участников, разрешение конфликта с учетом его динамики.

Методы снятия психологического напряжения в условиях конфликта: переключение на другой вид деятельности, визуализация, «заземление», «уменьшение оппонента в росте», «настроение», «внутренний луч», «мой дом».

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Общие положения

Самостоятельная работа обучающихся – особый вид познавательной деятель-

ности, в процессе которой происходит формирование оптимального для данного индивидуала стилия получения, обработки и усвоения учебной информации на основе интеграции его субъективного опыта с культурными образцами.

Самостоятельная работа может быть аудиторной и внеаудиторной:

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется на лекциях и семинарских занятиях. Внеаудиторная самостоятельная работа может осуществляться:

- в контакте с преподавателем: на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий;
- без контакта с преподавателем: в аудитории для индивидуальных занятий, в библиотеке, дома, в общежитии и других местах при выполнении учебных и творческих заданий.

Внеаудиторная самостоятельная работа, прежде всего, включает повторение материала, изученного в ходе аудиторных занятий; работу с основной и дополнительной литературой и интернет-источниками; подготовку к семинарским занятиям; выполнение заданий, вынесенных преподавателем на самостоятельное изучение, научно-исследовательскую и творческую работу обучающегося.

Целью самостоятельной работы обучающихся является:

- формирование приверженности к будущей профессии;
- систематизация, закрепление, углубление и расширение полученных знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности;
- формирование умений использовать различные виды изданий (официальные, научные, справочные, информационные и др.);
- развитие познавательных способностей и активности обучающихся (творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности);
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации;
- развитие исследовательского и творческого мышления.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, и ее объем по каждой дисциплине определяется учебным планом. Методика ее организации зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, индивидуальных качеств и условий учебной деятельности.

Для эффективной организации самостоятельной работы обучающийся должен:

Знать:

- систему форм и методов обучения в вузе;
- основы научной организации труда;
- методики самостоятельной работы;
- критерии оценки качества выполняемой самостоятельной работы.

Уметь:

- проводить поиск в различных поисковых системах;
- использовать различные виды изданий;
- применять методики самостоятельной работы с учетом особенностей изучаемой дисциплины.

Иметь навыки и опыт деятельности:

- планирование самостоятельной работы;
- соотнесение планируемых целей и полученных результатов в ходе самостоятельной работы;
- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется препода-

вателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению, но с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует помнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочного занятия, а затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном рабочей программой дисциплины.

5.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Таблица 5

5.2.1. Содержание самостоятельной работы

Наименование разделов, темы	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. Введение в курс «Управление персоналом»	Самостоятельная работа № 1. Тема Введение в курс ««Кадровый менеджмент»»	Мини-опрос. Проверка самостоятельной работы № 1.
Тема 2. Теория управления персоналом	Самостоятельная работа № 2. Тема «Теория управления персоналом» Подготовка к семинару № 1	Мини-опрос. Проверка самостоятельной работы № 2. Участие в семинаре № 1.
Тема 3. Организационный контекст управления персоналом.	Самостоятельная работа № 3. Тема «Организационный контекст управления персоналом» Подготовка к практическому занятию № 1	Мини-опрос. Проверка самостоятельной работы № 3. Участие в практическом занятии № 1
Тема 4. Организационная культура как фактор управления персоналом.	Самостоятельная работа № 4. Тема «Организационная культура как фактор управления персоналом» Подготовка к практическому занятию № 2	Мини-опрос. Проверка самостоятельной работы № 4. Участие в практическом занятии № 2
Тема 5. Кадровые процессы в организации.	Самостоятельная работа № 5. Тема «Кадровые процессы в организации»	Мини-опрос. Проверка самостоятельной работы № 5. Участие в семинаре № 4.
Тема 6. Карьерная динамика.	Самостоятельная работа № 6. Тема «Карьерная динамика» Подготовка к практическому занятию № 3	Мини-опрос. Проверка самостоятельной работы № 6. Участие в в практическом занятии № 3
Тема 7. Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления.	Самостоятельная работа № 7. Тема «Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления». Подготовка к семинару № 2, к практическому занятию № 4	Проверка самостоятельной работы № 7. Участие в семинаре № 2. Проверка работы с ее последующим обсуждением.
Тема 8. Мотивация к труду.	Самостоятельная работа № 8. Тема «Мотивация к труду». Подготовка к семинару № 3	Мини-опрос. Проверка самостоятельной работы № 8. Участие в семинаре № 3.
Тема 9. Сущность, структура и	Самостоятельная работа № 9.	Мини-опрос. Проверка само-

функции управленческого общения.	Тема «Сущность, структура и функции управленческого общения». Подготовка к семинару № 4, к практическому занятию № 5	самостоятельной работы № 9. Участие в семинаре № 8. Проверка работы с ее последующим обсуждением.
Тема 10. Конфликты в организации.	Самостоятельная работа № 10. Тема «Конфликты в организации».	Мини-опрос. Проверка самостоятельной работы № 10.

5.2.2. Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа № 1. Тема «Введение в курс «Управление персоналом»»

Задание и методика выполнения: выявить дополнительную литературу, в которой раскрывается все выявленные источники классифицируются по видам:

- монографии и научные труды;
- учебники и учебные пособия;
- статьи и материалы в сборниках, составленных по итогам конференций и семинаров по проблемам управления персоналом.
- научно-популярные издания, предназначенные широкому кругу читателей и ученым – специалистам в смежных областях знаний.

Форма контроля – проверка задания.

Самостоятельная работа № 2. «Теория управления персоналом»

Задание и методика выполнения: реферат «Система управления персоналом в организации»» (см. 6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине

Форма контроля – проверка реферата.

Самостоятельная работа № 3. Тема «Организационный контекст управления персоналом»

Задание и методика выполнения: творческое задание «Факторы управления персоналом» (см. 6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине

Форма контроля – проверка задания.

Самостоятельная работа № 4. Тема «Организационная культура как фактор управления персоналом»

Задание и методика выполнения: выявить дополнительную литературу, в которой раскрывается организационная культура как фактор управления персоналом. Все выявленные источники классифицируются по видам:

- монографии и научные труды;
- учебники и учебные пособия;
- статьи и материалы в сборниках, составленных по итогам конференций и семинаров по проблемам формирования инновационной инфраструктуры.
- научно-популярные издания, предназначенные широкому кругу читателей и ученым – специалистам в смежных областях знаний.

Форма контроля – проверка задания.

Форма контроля – проверка задания.

Самостоятельная работа № 5. «Кадровые процессы в организации»

Задание и методика выполнения: выявить дополнительную литературу, в которой раскрываются кадровые процессы в организации. Все выявленные источники классифицируются по видам:

- монографии и научные труды;
- учебники и учебные пособия;
- статьи и материалы в сборниках, составленных по итогам конференций и семинаров по проблемам формирования инновационной инфраструктуры.
- научно-популярные издания, предназначенные широкому кругу читателей и ученым – специалистам в смежных областях знаний.

Форма контроля – проверка задания.

Форма контроля – проверка задания.

Самостоятельная работа № 6. Тема «Карьерная динамика»

Задание и методика выполнения: выявить дополнительную литературу, в которой раскрывается карьерная динамика. Все выявленные источники классифицируются по видам:

- монографии и научные труды;
- учебники и учебные пособия;
- статьи и материалы в сборниках, составленных по итогам конференций и семинаров по проблемам кадрового менеджмента.
- научно-популярные издания, предназначенные широкому кругу читателей и ученым – специалистам в смежных областях знаний.

Форма контроля – проверка задания.

Самостоятельная работа № 7. Тема «Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления»

Задание и методика выполнения: творческое задание «Параметры, влияющие на сплочение малой группы: эмоциональная привлекательность членов группы, сходство членов группы между собой, предпочитаемый групповой способ взаимодействия и ведущий социальный мотив членов группы, групповые цели, удовлетворенность группы и каждого ее члена групповой деятельностью и своим положением в группе» (см. 6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине).

Форма контроля – проверка задания.

Самостоятельная работа № 8. Тема «Мотивация к труду»

Задание и методика выполнения: творческое задание «Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей» (см. 6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине).

Форма контроля – проверка задания.

Самостоятельная работа № 9. Тема «Сущность, структура и функции управленческого общения»

Задание и методика выполнения: выявить дополнительную литературу, в которой раскрывается сущность, структура и функции управленческого общения. Все выявленные источники классифицируются по видам:

- монографии и научные труды; ▪ учебники и учебные пособия;
- статьи и материалы в сборниках, составленных по итогам конференций и семинаров по проблемам формирования инновационной инфраструктуры.
- научно-популярные издания, предназначенные широкому кругу читателей и ученым – специалистам в смежных областях знаний.

Форма контроля – проверка задания.

Самостоятельная работа № 10. «Конфликты в организации»

Задание и методика выполнения: творческое задание «Причины и правила устранения конфликтных ситуаций в организациях» (см. 6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине).

Форма контроля – проверка задания.

5.2.3. Перечень учебной литературы, необходимой для самостоятельной работы

См. Раздел 7. Перечень печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов необходимых для освоения дисциплины.

Жукова, Е. Д. Организация самостоятельной работы студентов [Текст] : учеб. пособие / Е. Д. Жукова. – Уфа, 2007. – 164 с.

www.edu.ru – Российское образование. Федеральный портал
www.gramota.ru – Справочно-информационный портал Грамота.ру – русский язык для всех

www.study.ru – Языковой сайт

www.twirpx.com/ – Все для студента

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 6

Паспорт фонда оценочных средств для текущей формы контроля

Наименование разделов, темы	Планируемые результаты освоения ОПОП	Коды индикаторов в достижении компетенций	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
Тема 1. Введение в курс «Управление персоналом»	ПК-2.Способен совершенствовать документационные процессы управления соответствия	ПК-2.1.	Самостоятельная работа № 1. Тема «Введение в курс «Управление персоналом»».
		ПК-2.2.	
		ПК-2.3.	

Наименование разделов, темы	Планируемые результаты освоения ОПОП	Коды индикаторов в достижении компетенций	Наименование оценочного средства
	требованиями нормативно-правового регулирования в сфере информации и документации		
	ПК-4.Способен организовать и осуществлять документирование деятельности организации	ПК-4.1. ПК-4.2. ПК-4.3.	
Тема 2. Теория управления персоналом	Те же	Те же	Семинар № 1. Тема «Теория управления персоналом». Самостоятельная работа № 2. Тема «Теория управления персоналом».
Тема 3. Организационный контекст управления персоналом	Те же	Те же	Практическая работа № 1. Тема «Организационный контекст управления персоналом». Самостоятельная работа № 3. Тема «Организационный контекст управления персоналом».
Тема 4. Организационная культура как фактор управления персоналом.	Те же	Те же	Практическая работа № 2. Тема «Организационная культура как фактор управления персоналом». Самостоятельная работа № 4. Тема «Организационная культура как фактор управления персоналом».
Тема 5. Кадровые процессы в организации.	Те же	Те же	Самостоятельная работа № 5. Тема «Кадровые процессы в организации».
Тема 6. Карьерная динамика	Те же	Те же	Практическая работа № 3. Тема «Карьерная динамика». Самостоятельная работа № 6. Тема «Карьерная динамика».
Тема 7. Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления.	Те же	Те же	Семинар № 2. Тема «Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления». Практическая работа № 4. Тема «Психологическая совместимость сотрудников в

Наименование разделов, темы	Планируемые результаты освоения ОПОП	Коды индикаторов в достижения компетенций	Наименование оценочного средства
			процессе управления» Самостоятельная работа № 7. Тема «Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления».
Тема 8. Мотивация к труду.	Те же	Те же	Семинар № 3. Тема «Мотивация к труду». Самостоятельная работа № 8. Тема «Мотивация к труду».
Тема 9. Сущность, структура и функции управленческого общения.	Те же	Те же	Семинар № 4. Тема «Сущность, структура и функции управленческого общения». Практическая работа № 5. Тема «Сущность, структура и функции управленческого общения» Самостоятельная работа № 9. Тема «Сущность, структура и функции управленческого общения».
Тема 10. Конфликты в организации.	Те же	Те же	Самостоятельная работа № 10. Тема «Конфликты в организации».

Таблица 7

Паспорт фонда оценочных средств для промежуточной аттестации

Наименование разделов, темы	Планируемые результаты освоения ОПОП	Коды индикаторов в достижения компетенций	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
Тема 1. Введение в курс «Управление персоналом»	ПК-2.Способен совершенствовать документационные процессы в управлении в соответствии с требованиями нормативно-правового регулирования в сфере информации и документации	ПК-2.1.	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 1; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
		ПК-2.2.	
		ПК-2.3.	
	ПК-4.Способен организовать и	ПК-4.1.	
		ПК-4.2.	

Наименование разделов, темы	Планируемые результаты освоения ОПОП	Коды индикаторов в достижении компетенций	Наименование оценочного средства
	осуществлять документирование деятельности организации	ПК-4.3.	
Тема 2. Теория управления персоналом	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 2, 3; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
Тема 3. Организационный контекст управления персоналом	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 4, 5; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
Тема 4. Организационная культура как фактор управления персоналом.	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 6, 7, 8, 9, 10; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
Тема 5. Кадровые процессы в организации.	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 11, 12; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
Тема 6. Карьерная динамика	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 13, 14, 15, 16; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
Тема 7. Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления.	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 17, 18, 19, 20; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
Тема 8. Мотивация к труду.	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 21, 22, 23; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
Тема 9. Сущность, структура и функции управленческого общения.	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 24, 25, 26; Практико-ориентированные задания (по вариантам)
Тема 10. Конфликты в организации.	Те же	Те же	Вопросы к зачету (5 семестра): №№ теоретических вопросов: 27, 28, 29, 30;

Наименование разделов, темы	Планируемые результаты освоения ОПОП	Коды индикаторов в достижении компетенций	Наименование оценочного средства
			Практико-ориентированные задания (по вариантам)

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

6.2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Таблица 8

Показатели и критерии оценивания компетенций

Планируемые результаты освоения ОПОП	Показатели сформированности компетенций	Критерии оценивания
1	2	3
ПК-2.Способен совершенствовать документационные процессы в управлении в соответствии с требованиями нормативно-правового регулирования в сфере информации и документации	понимает теорию, принципы правового регулирования общественных отношений, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; – Излагает особенности кадрового менеджмента, организации работы менеджера и рабочего пространства.	Обучающийся обладает необходимой системой знаний, достиг осознанного владения умениями, навыками и способами профессиональной деятельности. Перечисляет основные этапы Излагает особенности кадрового менеджмента, организации работы менеджера и рабочего пространства
ПК-2.Способен совершенствовать документационные процессы в управлении в соответствии с требованиями нормативно-правового регулирования в сфере информации и документации	– понимает нормативные правовые акты и нормативно-методические документы, определяющие порядок документационного обеспечения управления, порядок документирования, работы с документами, их архивного хранения.; – Воспроизводит основные понятия кадрового менеджмента – способен использовать знания, умения, владения в профессиональной деятельности.	Обучающийся обладает необходимой системой знаний, достиг осознанного владения умениями, навыками и способами профессиональной деятельности. Демонстрирует способность анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов решения заданий в практико-ориентированных ситуациях.

Таблица 9

Этапы формирования компетенций

Наименование этапа	Характеристика этапа	Формы контроля
--------------------	----------------------	----------------

1	2	3
Начальный (входной) этап формирования компетенций	Диагностика входных знаний в рамках компетенций.	Входное тестирование, самоанализ, устный опрос и др.
Текущий этап формирования компетенций	Выполнение обучающимися заданий, направленных на формирование компетенций Осуществление выявления причин препятствующих эффективному освоению компетенций.	Активная учебная лекция; семинары; практические; мелкогрупповые; индивидуальные занятия, самостоятельная работа: устный опрос по диагностическим вопросам; письменная работа; самостоятельное решение контрольных заданий и т. д.
Промежуточный (аттестационный) этап формирования компетенций	Оценивание сформированности компетенций по отдельной части дисциплины или дисциплины в целом.	Экзамен: – ответы на теоретические вопросы; – выполнение практико-ориентированных заданий. – качество изложения материала; – наличие собственных обобщений и выводов, рекомендаций, понимания проблем и перспектив изучения темы; – корректное использование опубликованных источников и электронных ресурсов; – уровень оформления работы, соответствующий требованиям методических указаний.

6.2.2. Описание шкал оценивания

Таблица 10

6.2.2.1. Описание шкалы оценивания ответа на экзамене

Оценка по номинальной шкале	Описание уровней результатов обучения
Отлично	Обучающийся показывает глубокие, исчерпывающие знания в объеме пройденной программы, уверенно действует по применению полученных знаний на практике, демонстрируя умения и навыки, определенные программой. Грамотно и логически стройно излагает материал при ответе, умеет формулировать выводы из изложенного теоретического материала, знает дополнительно рекомендованную литературу. Обучающийся способен действовать в нестандартных практико-ориентированных ситуациях. Отвечает на все дополнительные вопросы. Результат обучения показывает, что достигнутый уровень оценки результатов обучения по дисциплине является основой для формирования общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих требованиям ФГОС.
Хорошо	Результат обучения показывает, что обучающийся продемонстриро-

	вал результат на уровне осознанного владения учебным материалом и учебными умениями, навыками и способами деятельности по дисциплине. Допускает незначительные ошибки при освещении заданных вопросов. Обучающийся способен анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов решения заданий в практико-ориентированных ситуациях.
удовлетворительно	Результат обучения показывает, что обучающийся обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине. Ответы излагает хотя и с ошибками, но исправляемыми после дополнительных и наводящих вопросов. Обучающийся способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков для решения практико-ориентированных задач.
Не удовлетворительно	Результат обучения обучающийся свидетельствует об усвоении им только элементарных знаний ключевых вопросов по дисциплине. Допущенные ошибки и неточности в ходе промежуточного контроля показывают, что обучающийся не овладел необходимой системой знаний и умений по дисциплине. Обучающийся допускает грубые ошибки в ответе, не понимает сущности излагаемого вопроса, не умеет применять знания на практике, дает неполные ответы на дополнительные и наводящие вопросы.

Критерии оценки	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Уровень усвоения материала, предусмотренного программой				
Умение выполнять задания, предусмотренные программой				
Уровень знакомства с основной литературой, предусмотренной программой				
Уровень знакомства с дополнительной литературой				
Уровень раскрытия причинно-следственных связей				
Уровень раскрытия междисциплинарных связей				
Педагогическая ориентация (культура речи, манера общения, умение использовать наглядные пособия, способность заинтересовать аудиторию)				
Качество ответа (его общая композиция, логичность, убежденность, общая эрудиция)				
Ответы на вопросы: полнота, аргументированность, убежденность, умение использовать ответы на вопросы для более полного раскрытия содержания вопроса				
Деловые и волевые качества обучающегося: ответственное отношение к работе, стремление к достижению высоких результатов, готовность к дискуссии, контактность				
Выполнение практического задания				
Общая оценка				

Описание шкалы оценивания при тестировании на базе тестовых материалов института

Оценка по номинальной шкале	% правильных ответов, полученных на тестировании
Отлично	от 90 до 100
Хорошо	от 75 до 89,99
удовлетворительно	от 60 до 74,99
Не удовлетворительно	менее 60

6.2.2.2. Описание шкалы оценивания при использовании бально-рейтинговой системы

Бально-рейтинговая система оценивания по дисциплине не используется.

Таблица 11

**6.2.2.3. Описание шкалы оценивания
устное выступление (семинар, доклад)**

Дескрипторы	Образцовый, примерный; достойный подражания ответ (отлично)	Законченный, полный ответ (хорошо)	Изложенный, раскрытый ответ (удовлетворительно)	Минимальный ответ (неудовлетворительно)	Оценка
Раскрытие проблемы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	
Представление	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Используются все необходимые профессиональные термины.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано большинство необходимых профессиональных терминов.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Профессиональная терминология использована мало.	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	
Оформление	Широко использованы	Использованы информацион-	Использованы информацион-	Не использованы информационные	

	информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.	онные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	ные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	
Ответы на вопросы	Ответы на вопросы полные с приведением примеров.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Только ответы на элементарные вопросы.	Нет ответов на вопросы.	
Умение держаться на аудитории, коммуникативные навыки	Свободно держаться на аудитории, быть способным к импровизации, учитывать обратную связь с аудиторией	Свободно держаться на аудитории, поддерживать обратную связь с аудиторией	Скован, обратная связь с аудиторией затруднена	Скован, обратная связь с аудиторией отсутствует, не соблюдает нормы речи в простом высказывании.	
Итог					

Практическое (практико-ориентированное) задание

Оценка по номинальной шкале	Характеристики ответа обучающегося
Отлично	Обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументированно излагал свое решение, используя профессиональную терминологию.
Хорошо	Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументированно излагал свое решение, используя профессиональную терминологию.
Удовлетворительно	Обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, путаясь в профессиональных понятиях.
Неудовлетворительно	Обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

6.3.1. Материалы для подготовки к зачету

Промежуточная аттестация может проводиться в форме тестирования

Таблица 12

Материалы, необходимые для оценки знаний (примерные теоретические вопросы) к экзамену

№ п/п	Примерные формулировки вопросов	Код компетенций
1.	Предмет изучения дисциплины «Управление персоналом».	ПК-2, ПК-4
2.	Этапы становления управления персоналом.	ПК-2, ПК-4
3.	Динамика представлений об объекте и предмете управления персоналом.	ПК-2, ПК-4
4.	Служба управления персоналом (УП): цели, задачи, функции, структура.	ПК-2, ПК-4
5.	Виды кадровой политики организации: пассивная, реактивная, превентивная, активная.	ПК-2, ПК-4
6.	Особенности построения системы управления персоналом в организациях разного типа.	ПК-2, ПК-4
7.	Факторы управления персоналом	ПК-2, ПК-4
8.	Статус прав и обязанностей работников предприятий и фирм.	ПК-2, ПК-4
9.	Личный интерес, интерес фирмы и общества.	ПК-2, ПК-4
10.	Понятие «адаптация персонала». Основные направления изменений процесса адаптации.	ПК-2, ПК-4
11.	Виды адаптации (социальная, профессиональная, должностная, организационная).	ПК-2, ПК-4
12.	Потенциальная карьера и реальная карьера.	ПК-2, ПК-4
13.	Формирование кадрового резерва.	ПК-2, ПК-4
14.	Межличностная совместимость.	ПК-2, ПК-4
15.	Модель эмоциональной динамики группообразования как последовательность фаз развития межличностного контакта (И. П. Волков).	ПК-2, ПК-4
16.	Модель психологических особенностей взаимодействия (основные стадии развития) субъектов группы (М. Вудкок и Д. Фрэнсис).	ПК-2, ПК-4
17.	Понятие «мотивация». Роль мотивации в управлении сотрудниками службы ДОУ.	ПК-2, ПК-4
18.	Трудовая мотивация.	ПК-2, ПК-4
19.	Трудности мотивирования людей в процессе труда.	ПК-2, ПК-4
20.	Понятие «управленческое общение». Формы управленческого общения:	ПК-2, ПК-4
21.	Структура и функция общения	ПК-2, ПК-4
22.	Стадии протекания конфликта.	ПК-2, ПК-4
23.	Структура конфликта.	ПК-2, ПК-4
24.	Принципы ведения спора	ПК-2, ПК-4
25.	Понятие «стимулирование труда», структура заработной платы	ПК-2, ПК-4
26.	Отличие мотивации от стимулирования	ПК-2, ПК-4
27.	Методы традиционной оценки результатов труда персонала	ПК-2, ПК-4
28.	Экономическая сущность затрат на персонал	ПК-2, ПК-4
29.	Соглашения об уровне обслуживания	ПК-2, ПК-4
30.	Классификация затрат на персонал	ПК-2, ПК-4

Таблица 13

Материалы, необходимые для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности (примерные практико-ориентированные задания)

№ п/п	Содержание примерных практико-ориентированных заданий	Код
-------	---	-----

		компетенций
1	Решение задач (по вариантам)	ПК-2, ПК-4

6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине

Темы рефератов (эссе, творческих заданий)

1. Диагностика персонала организации как объекта управления.
2. Служба управления персоналом: функции, организация, ответственность.
3. Области применения и возможности использования психодиагностики в управленческой деятельности и кадровой работе.
4. Организационное, правовое и научно-методическое обеспечение социального партнерства.
5. Особенности управления женским коллективом.
6. Особенности управления мужским коллективом.
7. Особенности управления персоналом в современных корпорациях.
8. Развитие коммуникативных возможностей персонала.
9. Разработка стратегии управления персоналом.
10. Роль корпоративной культуры в кадровом менеджменте.
11. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
12. Совершенствование кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.
13. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
14. Современные трактовки карьерного пути.
15. Техника написания сопроводительного письма.
16. Управление деловой карьерой в организации.
17. Факторы, влияющие на процесс оценки результатов деятельности сотрудников.
18. Эффективная беседа при аттестации работников.
19. Адаптация как проблема мотивации.
20. Зарубежный опыт психологического подхода к стимулированию труда.
21. Зарубежный опыт разрешения конфликтов в управлении.
22. Использование личных связей и контактов при поиске персонала.
23. Методы выявления личностных качеств соискателя.
24. Мотивация как функция управленческого цикла.
25. Основные критерии оценки нового работника.
26. Особенности вознаграждения управляющих.
27. Особенности мотивации и стимулирование персонала государственной службы.
28. Особенности отбора и найма управленческих кадров.
29. Подготовка кадров и повышение их квалификации.
30. Поиск персонала в Интернете.
31. Портал «Работа в России».
32. Практика использования конфликтов в управлении.
33. Причины тяжелой адаптации нового работника.
34. Проверка отзывов и рекомендаций.
35. Программы профессиональной и социальной адаптации работников.
36. Психологические аспекты мотивации
37. Пути и средства разрешения конфликтов в процессе делового общения.
38. Роль мотивации в достижении цели управления.

39. Современные тенденции выдвижения и подготовки руководящих кадров.
40. Социальные и психологические факторы упреждения конфликтов в деловом общении.
41. Социальный аспект материального стимулирования персонала.
42. Типология и характеристика конфликтов делового общения.
43. Принципы речевого воздействия.
44. Свобода слова на рабочем месте и производственные секреты.
45. Организация этических отношений в трудовых коллективах.
46. Деловые отношения как тип общественных отношений.
47. Происхождение и сущность профессиональной этики.
48. Этические принципы и нормы деловых отношений.

Методические указания

Приступая к выполнению реферата необходимо учитывать, что работа будет зачтена при условии соблюдения следующих требований:

1. Знание текстов рекомендованной литературы и использование этого знания в работе.
2. Использование студентом не менее 10 источников (статей, монографий, справочной и другой литературы) для раскрытия избранной темы.
3. Обязательное указание на источники, грамотное цитирование авторов (прямое и косвенное), определение собственной позиции и обязательный собственный комментарий к приводимым точкам зрения.
4. Соблюдение требований к структуре и оформлению.

Требования к структуре и оформлению

Структура. Реферат состоит из: введения, основной части, заключения. Во введении необходимо определить цель и задачи работы. В основной части обязательны ссылки на номера библиографических записей в списке использованной литературы. В заключении необходимо сделать основные выводы. Список использованной литературы помещается после заключения. Библиографические записи нумеруются и располагаются в алфавитном порядке.

Оформление. Шрифт гарнитуры «Times New Roman», кегль 12 или 14, через 1,5 интервала. Работу печатать на одной стороне стандартного листа бумаги формата А4 с соблюдением полей: левое – 30 мм, правое – 20 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм.

Выполненная работа должна быть скреплена. Работа открывается титульным листом. Затем следует «Оглавление». Порядковые номера страниц указываются внизу страницы с выравниванием от центра. Не допускается расстановка нумерации страниц от руки. Первой страницей считается титульный лист, но на нем цифра «1» не ставится. Каждый раздел всегда начинается с новой страницы. Работа может быть иллюстрирована, но не допускается использование иллюстраций, вырезанных из книг, журналов и других изданий.

6.3.3. Методические указания по выполнению курсовой работы

Курсовая работа по дисциплине учебным планом не предусмотрена.

6.3.4. Типовые задания для проведения текущего контроля формирования компетенций

6.3.4.1. Планы семинарских занятий

Семинар № 1. Тема «Теория управления персоналом» (проходит в форме дискуссии)

Вопросы для обсуждения:

1. Становление общего менеджмента как практики управления людьми в процессе труда (1900-1930 гг.).
2. Профессионализация подходов к кадровому менеджменту как самостоятельной сфере профессиональной деятельности (1960 – 1990 гг.).
3. Формирование кадрового менеджмента как базовой стратегии организации (1990 гг. – по настоящее время).

Рекомендуемая литература:

Материалы для подготовки семинару см. Раздел 7. Перечень печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов необходимых для освоения дисциплины.

Дополнительная литература к семинару:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / В.А. Беспалько, А.В. Дейнека – М. : ИТК «Дашков и К», 2014 . – (Учебные издания для бакалавров). – 389 с.
2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие / Г.Х. Бакирова – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 . – 598 с.
3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник / В. М. Маслова ; Всерос. заоч. финансово-эконом. ин-т (Москва). – М. : Юрайт, 2011. – 488 с.
4. Управление персоналом : учебник для бакалавров / Рос. гос. торгово-экон. ун-т (Москва) ; под ред. А. А. Литвинюка. – М. : Юрайт, 2013. – 434 с.

Семинар № 2. Тема «Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления»

(проходит в форме дискуссии)

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды адаптации персонала.
2. Основные направления изменений процесса адаптации.
3. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы.
4. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов.
5. Особенности адаптации руководителей.
6. Стратегии начала работы в новой должности.

Рекомендуемая литература:

Материалы для подготовки семинару см. Раздел 7. Перечень печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов необходимых для освоения дисциплины.

Дополнительная литература к семинару:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие / Г.Х. Бакирова – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 . – 598 с.
2. Волосский, А. А. Мотивация и стимуляция труда [Текст] / А. А. Волосский. – М. : Техносфера, 2007. – 496 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. (Москва). – М. : Кнорус, 2009. – 368 с.

4. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий : учеб.-практ. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. – М. : ИТК "Дашков и К", 2008. – 344 с.

5. Управление персоналом : учеб. пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк, ред.: Г.И. Михайлина. – 3-е изд. – М. : ИТК "Дашков и К", 2014. – 280 с.

*Семинар № 3. Тема «Мотивация к труду»
(проходит в форме дискуссии)*

Вопросы для обсуждения:

1. Формирование кадрового резерва.
2. Кадровый резерв.
3. Принципы формирования и источники кадрового резерва.
4. Этапы работы с резервом.
5. Потенциальная карьера и реальная карьера.
6. Классификация карьеры (уникальность, локализация, динамика, содержание, характер).
7. Индивидуальная и внутриорганизационная карьера: понятие, характеристика.
8. Планирование и условия карьеры.

Рекомендуемая литература:

Материалы для подготовки семинару см. Раздел 7. Перечень печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов необходимых для освоения дисциплины.

Дополнительная литература к семинару:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / В.А. Беспалько, А.В. Дейнека – М. : ИТК «Дашков и К», 2014. – (Учебные издания для бакалавров). – 389 с.
2. Демин, Ю. М. Ассессмент персонала: как объективно оценить деловые качества сотрудника и соискателя за 15 минут / Ю. М. Демин. - СПб. [и др.] : Питер, 2008. - 272 с.
3. Демин, Ю. М. Аттестация персонала / Ю. М. Демин. - СПб. [и др.] : Питер, 2008. - 176 с.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. (Москва). - М. : Кнорус, 2009. - 368 с.
5. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом : исследование, оценка, обучение : учебник для бакалавров / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2011. - 561 с.

*Семинар № 4. Тема «Сущность, структура и функции управленческого общения»
(проходит в форме дискуссии)*

Вопросы для обсуждения:

1. Роль мотивации в управлении сотрудниками.
2. Современные подходы к классификации мотивов трудовой деятельности человека.
3. Трудовая мотивация.

4. Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей.

5. Понятие «стимулирование труда», структура заработной платы (базовая ставка, дополнительные выплаты, социальные программы).

6. Виды стимулирования труда работников.

Рекомендуемая литература:

Материалы для подготовки семинару см. Раздел 7. Перечень печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов необходимых для освоения дисциплины.

Дополнительная литература к семинару:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие / Г.Х. Бакирова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 . – 598 с.

2. Волосский, А. А. Мотивация и стимуляция труда [Текст] / А. А. Волосский. - М. : Техносфера, 2007. – 496 с.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. (Москва). - М. : Кнорус, 2009. – 368 с. ;

4. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий : учеб.-практ. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. – М. : ИТК "Дашков и К", 2008. – 344 с.

5. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом : исследование, оценка, обучение : учебник для бакалавров / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2011. - 561 с

6. с.

6.3.4.2. Задания для практических занятий

Практическая работа № 1. Тема «Организационный контекст управления персоналом»

Цель работы – закрепить, обобщить и систематизировать знания системы управления человеческими ресурсами, полученные в ходе лекционных занятий.

Задание и методика выполнения:

1. Описать компоненты системы управления человеческими ресурсами: субъекты управления, цели управления, задачи управления, средства управления.
2. Составить характеристику методам и технологии системы управления человеческими ресурсами в организации.
3. Дать характеристику внешним и внутренним факторам управления человеческими ресурсами в организации.
4. Изучить и оформить таблицу «Факторы кадрового менеджмента».

Практическая работа № 2. Тема «Организационная культура как фактор управления персоналом»

Цель работы – изучение разновидностей, условий, этапов проектирования и факторов кадровой политики организаций.

Задание и методика выполнения:

1. Составление характеристики активной кадровой политике, ее разновидностей и принципиальное различие между ними.
2. Изучение основных отличий открытой и закрытой кадровой политики.

3. Описание условий, при которых закрытый и открытый типы кадровой политики эффективны.
4. Описание этапов проектирования кадровой политики.
5. Сравнение факторов внешней и внутренней среды и их влияние на формирование кадровой политики.

*Практическая работа № 3. Тема «Карьерная динамика»
(творческое задание).*

Цель работы – закрепить, обобщить и систематизировать знания технологии найма, отбора и приема персонала.

Задание и методика выполнения:

1. Изучение методики найма, отбора и приема персонала.
2. Изучение типичных ошибок руководителя. Анализ предложенных ситуаций.
3. Разработка программы найма привлечения и оценки кандидатов.

*Практическая работа № 4. Тема «Психологическая совместимость сотрудников в процессе управления»
(творческое задание).*

Цель работы – закрепить, обобщить и систематизировать знания об адаптации персонала.

Задание и методика выполнения:

1. Изучение методики адаптации персонала.
2. Изучение типичных ошибок руководителя. Анализ предложенных ситуаций.
3. Разработка программы адаптации персонала.

*Практическая работа № 5. Тема «Сущность, структура и функции управленческого общения.»
(творческое задание).*

Цель работы – закрепить, обобщить и систематизировать знания мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, полученные в ходе лекционных занятий.

Задание и методика выполнения:

4. Изучение методики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
5. Изучение типичных ошибок руководителя. Анализ предложенных ситуаций.
6. Оформление таблицы «Преимущества и недостатки методов мотивации и стимулирования персонала».
7. Разработка мероприятий по мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

6.3.4.3. Темы и задания для мелкогрупповых/индивидуальных занятий

Мелкогрупповые/индивидуальные занятия по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

6.3.4.4. Типовые темы и задания контрольных работ (контрольного урока)

Контрольная работа в учебном процессе не используется.

6.3.4.5. Тестовые задания (примеры из разных вариантов)

Тестовые задания по дисциплине представлены в комплекте АПИМ

6.3.4.6. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения и методические рекомендации по ее выполнению

Контрольная работа не предусмотрена учебным планом.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в соответствии с локальными актами вуза.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине, отражены в 4 разделе «Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий».

Анализ и мониторинг промежуточной аттестации отражен в сборнике статистических материалов: «Итоги зимней (летней) зачетно-экзаменационной сессии».

2. Для подготовки к промежуточной аттестации рекомендуется пользоваться фондом оценочных средств:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы (см. п. 6.1);
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (см. п. 6.2);
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (см. п. 6.3).

3. Требования к прохождению промежуточной аттестации (зачета). Обучающийся должен:

- участие в семинарских занятиях;
- своевременно и качественно выполнять практические работы;
- своевременно выполнять самостоятельные задания;
- пройти промежуточное тестирование;

4. Во время промежуточной аттестации используются:

- список теоретических вопросов и база практических заданий, выносимых на зачет;
- описание шкал оценивания;
- база тестовых заданий;
- справочные, методические и иные материалы.

5. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья фонды

оценочных средств адаптируются за счет использования специализированного оборудования для инклюзивного обучения. Форма проведения текущей и итоговой аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту-инвалиду предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПЕЧАТНЫХ И ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Печатные и (или) электронные образовательные ресурсы¹

1. Кульпина, Е. Е. Управление персоналом : учебное пособие / Е. Е. Кульпина, Н. Н. Голофастова. — Кемерово : КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2023. — 137 с. — ISBN 978-5-00137-442-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/399773> (дата обращения: 31.05.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Михайлова, Н. С. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / Н. С. Михайлова, В. А. Оглоблин. — Иркутск : ИрГУПС, 2023. — 176 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/407459> (дата обращения: 31.05.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
1. Цибарева, М. Е. Кадровый менеджмент : учебное пособие / М. Е. Цибарева. — Самара : Самарский университет, 2020. — 100 с. — ISBN 978-5-7883-1493-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/188909> (дата обращения: 31.05.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

7.2. Информационные ресурсы

7.2.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<http://www.consultant.ru/> – КонсультантПлюс.
<http://www.garant.ru/> – Гарант.ру.
<http://elibrary.ru/> – eLIBRARY.RU.
<http://kremlin.ru/> – сайт Президента РФ.
<http://www.council.gov.ru/> – сайт Совета Федерации РФ.
<http://www.duma.gov.ru/> – сайт Государственной Думы РФ.
<http://government.ru/> – сайт Правительства РФ.
<http://www.ksrf.ru/> – сайт Конституционного Суда РФ.
<http://www.vsrfr.ru/> – сайт Верховного Суда РФ.
<http://www.arbitr.ru/> – сайт федеральных арбитражных судов РФ.

Информационные справочные системы:

Гарант,
Консультант+

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ

¹ Обеспечение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья печатными и электронными образовательными ресурсами осуществляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

ДИСЦИПЛИНЫ

Комплексное изучение обучающимися учебной дисциплины «Гражданское право» предполагает: овладение материалами лекций, учебной и дополнительной литературы, указанными в рабочей программе дисциплины; творческую работу обучающихся в ходе проведения семинарских (практических, индивидуальных) занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы обучающихся.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Основой для подготовки обучающегося к семинарским занятиям являются лекции и издания, рекомендуемые преподавателем (см. п. 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности...).

Основной целью семинарских занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения обучающимися самостоятельной работы, обсуждение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы семинарского занятия. При обсуждении на семинарах сложных и дискуссионных вопросов и проблем используются методики интерактивных форм обучения, что позволяет погружать обучающихся в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки умений и владений.

Для успешной подготовки к семинарским занятиям обучающиеся в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, электронных изданий и интернет-ресурсов, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Конституционное и муниципальное право», «Актуальные проблемы российского права», «Журнал российского права», «Юрист».

Основной целью практических занятий является отработка профессиональных умений и навыков. В зависимости от содержания практического занятия могут быть использованы методики интерактивных форм обучения. Основное отличие активных и интерактивных упражнений и заданий в том, что они направлены не только и не столько на закрепление уже изученного материала, сколько на изучение нового.

Для выполнения заданий самостоятельной работы в письменной форме обучающиеся, кроме рекомендуемой к изучению литературы, электронных изданий и интернет-ресурсов, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Конституционное и муниципальное право», «Актуальные проблемы российского права», «Журнал российского права», «Юрист» (задания для самостоятельной работы см. в Разделе 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине).

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со обучающимися в ходе изучения материала данной дисциплины.

Выбор методов обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья определяется с учетом особенностей восприятия ими учебной информации, содержания обучения, методического и материально-технического обеспечения. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Таблица 14

Оценочные средства по дисциплине с учетом вида контроля

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Виды контроля
Аттестация в рамках текущего контроля	Средство обеспечения обратной связи в учебном процессе, форма оценки качества освоения образовательных программ, выполнения учебного плана и графика учебного процесса в период обучения обучающихся.	Текущий (аттестация)
Зачет и экзамен	Формы отчетности обучающегося, определяемые учебным планом. Зачеты служат формой проверки качества выполнения обучающимися учебных работ, усвоения учебного материала практических и семинарских занятий. Экзамен служит для оценки работы обучающегося в течение срока обучения по дисциплине (модулю) и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения владения навыками самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.	Промежуточный
Конспекты	Вид письменной работы для закрепления и проверки знаний, основанный на умении «свертывать информацию», выделять главное.	Текущий (в рамках лекционных занятия или сам. работы)
Разноуровневые задачи и задания	Оценочное средство для отработки умений и навыков. Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Текущий (в рамках практического занятия или сам. работы)
Семинар	Один из основных методов обсуждения учебного материала и инструмента оценки степени его усвоения. Семинары проводятся по наиболее сложным вопросам (темам, разделам) учебной программы с целью углубленного изучения дисциплины, привития студентам навыков самостоятельного поиска и анализа информации, формирования и развития научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение.	Текущий

Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Текущий (в рамках семинара)
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	промежуточный
Практическая работа	Оценочное средство для закрепления теоретических знаний и отработки навыков и умений, способности применять знания при решении конкретных задач.	Текущий (в рамках практического занятия, сам. работы)
Ситуационные задания	Задания, выполняемые обучающимися по результатам пройденной теории, включающие в себя не вопрос – ответ, а описание осмысленного отношения к полученной теории, т.е. рефлексии, либо применении данных теоретических знаний на практике.	Текущий (в рамках практического занятия, семинара или сам. работы)

9. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения учебных занятий по дисциплине оснащены оборудованием (учебная мебель, и техническими средствами обучения (проводной интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду института.

- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение: Microsoft Windows, Microsoft Office 2007, Google Chrome, Internet Explorer

Лист изменений в рабочую программу дисциплины

В рабочую программу дисциплины «Управление персоналом» по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение внесены следующие изменения и дополнения:

Учебный год	Реквизиты протокола Ученого совета	Номер раздела, подраздела	Содержание изменений и дополнений
2024/25	Протокол №11 от 27.05.2024	6.4.	Дополнен раздел
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025	7.1. 7.2.	Дополнены списки литературы
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026	Р.8, Р.9	Доработаны
2027/28	Протокол № ДД.ММ.ГГГГ		

Учебное издание

Автор-составитель
Наталья Сергеевна **Мантурова**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины

**программа бакалавриата
«Документационное обеспечение управления»
с применением дистанционных технологий
по направлению подготовки
46.03.02 Документоведение и архивоведение**

квалификация: бакалавр

Подписано к печати

Формат 60х84/16

Заказ

Объем 2.7 п. л.

Тираж 100

Челябинский государственный институт культуры
454091, Челябинск, ул. Орджоникидзе, 36-а

Отпечатано в типографии ЧГИК. Ризограф