

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организаций

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

зачет – 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
- лекции	18	18
- практические	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил(и):
канд. техн. наук, доцент, доцент



Л.Д. Якимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024 гг.

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

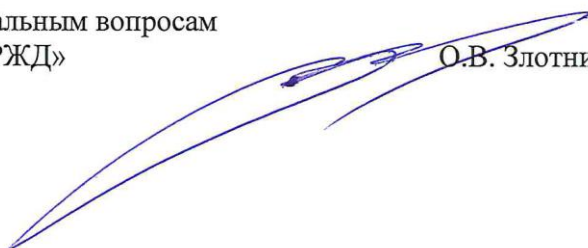
Заведующий библиотекой



Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога
Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам
Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование знаний и умений, связанных с планированием работы, подготовкой и реализацией кадровой политики в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах; организациях, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	развитие способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
2	развитие способности использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
3	овладение знаниями основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
4	овладение знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания;
2	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная);
3	Б1.Б.10 Основы теории управления;
4	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления;
5	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте;
6	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента;
7	Б1.В.05 Производственный менеджмент;
8	Б1.Б.15 Основы управления персоналом;
9	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом;
10	Б1.В.06 Стратегический менеджмент;
11	Б1.Б.11 Маркетинг;
12	Б1.В.09 Рынок труда.
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений;
2	Б1.В.07 Маркетинг персонала;
3	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;
4	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала;
5	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте;
6	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом;
7	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов;
8	Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная;
9	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	понятийный аппарат теории управления

Уметь	использовать понятийный аппарат теории управления в процессе исследования
Владеть	методологией проведения исследования в контексте целей и задач организации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные подходы к исследованию организации
Уметь	применять методологические подходы к исследованию организации
Владеть	способами анализа результатов исследований в контексте целей и задач организации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы, способы и инструменты управления
Уметь	анализировать методы, способы и инструменты управления организацией
Владеть	приемами представления результатов исследования
ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать:	место и роль кадровой политики в управлении организацией
Уметь:	использовать справочные системы нормативно-правовой информации
Владеть:	способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать:	нормативно-правовую базу реализации кадровой политики
Уметь:	выбирать инструментальный анализ социально-экономические проблемы и процессы в организации
Владеть:	способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать:	локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения кадровой политики
Уметь:	разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом
Владеть:	способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ПК-1: разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать:	уровни и типы кадровой политики
Уметь:	анализировать стратегию управления персоналом
Владеть:	принципами разработки кадровой политики организации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать:	основы стратегического управления персоналом
Уметь:	разрабатывать концепции управления персоналом
Владеть:	методами оценки интеллектуального капитала организации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать:	основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Уметь:	составлять алгоритмы реализации концепции управления персоналом
Владеть:	основами управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать:	основы кадрового планирования и контроллинга
Уметь:	применять основы кадрового планирования и контроллинга
Владеть:	методами кадрового планирования и контроллинга
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать:	основы маркетинга персонала
Уметь:	использовать основы маркетинга персонала
Владеть:	технологиями маркетинга персонала

Высокий уровень освоения компетенции	
Знать:	стратегии привлечения персонала
Уметь:	выбирать оптимальные стратегии привлечения персонала
Владеть:	приемами разработки и реализации стратегии привлечения персонала
В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
	Знать:
1	методики анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
2	алгоритмы разработки и реализации кадровой политики организации
3	концепции и основы стратегического управления персоналом
4	основы кадрового планирования и контроллинга
	Уметь:
1	осуществлять исследовательскую работу и использовать ее результаты
2	использовать полученные знания при решении конкретных задач в области разработки и реализации кадровой политики
3	составлять кадровые стратегии
	Владеть:
1	методологией исследования кадрового потенциала организации
2	способами нахождения организационно-управленческого и экономического решения
3	основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью
4	знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часы	Код компет.	Учебная лит-ра, ресурсы сети Интернет
	Раздел 1. Понятие кадровой политики				
1.1	Трудовые ресурсы и потенциал общества /Лек/	6	2	ПК-1	6.1.2.7, 6.1.2.4
1.2	Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации /Пр/	6	2	ПК-1	6.1.2.7, 6.1.2.4
1.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.7, 6.1.2.4
1.4	Основы государственной кадровой политики /Лек/	6	2	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.7
1.5	Основы государственной кадровой политики /Пр/	6	2	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.7
1.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.7, 6.1.2.4
1.7	Типы, уровни и задачи кадровой политики /Лек/	6	2	ПК-1	6.1.2.6, 6.1.2.7,
1.8	Типы, уровни и задачи кадровой политики /Пр/	6	2	ПК-1	6.1.2.6, 6.1.2.7,
1.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.6, 6.1.2.7
	Раздел 2. Системный подход к кадровому планированию				
2.1	Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики /Лек/	6	2	ОПК-5	6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.5, 6.1.2.6
2.2	Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики /Пр/	6	2	ОПК-5	6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.5, 6.1.2.6
2.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ОПК-5	6.1.4.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.5, 6.1.2.6
2.4	Разработка кадровой политики /Лек/	6	2	ОПК-5	6.1.2.5, 6.1.2.6
2.5	Разработка кадровой политики /Пр/	6	2	ОПК-5	6.1.2.5, 6.1.2.6

2.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ОПК-5	6.1.4.1, 6.1.2.5, 6.1.2.6
2.7	Кадровое планирование /Лек/	6	2	ОПК-5	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.2.1
2.8	Кадровое планирование /Пр/	6	2	ОПК-5	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.2.1
2.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ОПК-5	6.1.4.1, 6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.2.1
Раздел 3. Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала					
3.1	Маркетинг персонала /Лек/	6	2	ОПК-8 ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1
3.2	Маркетинг персонала /Пр/	6	2	ОПК-8 ПК-2	6.1.4.1, 6.1.1.1
3.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ОПК-8 ПК-2	6.1.4.1, 6.1.1.1, 6.1.2.1
3.4	Кадровое прогнозирование /Лек/	6	2	ОПК-8 ПК-2	6.1.2.3, 6.1.2.6
3.5	Кадровое прогнозирование /Пр/	6	2	ОПК-8 ПК-2	6.1.2.3, 6.1.2.6
3.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ОПК-8 ПК-2	6.1.4.1, 6.1.2.3, 6.1.2.6
3.7	Эффективность кадровой политики /Лек/			ОПК-8 ПК-2	6.1.2.4, 6.1.2.6
3.8	Эффективность кадровой политики /Пр/	6	2	ОПК-8 ПК-2	6.1.2.4, 6.1.2.6
3.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию /Ср/	6	4	ОПК-8 ПК-2	6.1.4.1, 6.1.2.4, 6.1.2.6

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеке/100% online
6.1.1.1	Янковская В.В.	Планирование на пред.приятии [Электронный ресурс: учебник / В.В. Янковская. - 425 с. + Доп. материалы).— (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/1010804	М. : ИНФРА-М, 2019.	100 % online

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз.в библиотеке/100 % online

6.1.2.1	Кибанов А.Я., Баткаева И.А. и др.	Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - 695 с. – Режим доступа: http://new.znaniy.com/catalog.php?bookinfo=739576	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.2.2	Соломанидина Т. О.	Кадровая безопасность компании [Электронный ресурс]: учеб. пособие.- http://new.znaniy.com/catalog.php?bookinfo=753429	М.: ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.2.3	Симонова М. В., Л. А. Илюхина, И. В. Богатырева	Основы кадрового прогнозирования на региональном уровне [Электронный ресурс]: монография.- http://new.znaniy.com/catalog.php?bookinfo=598997	М.: РИОР: ИНФРА-М, 2016	100 % online
6.1.2.3		Справочник для специалистов по кадровому делопроизводству в ОАО "РЖД" [Электронный ресурс].- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C11_opp.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	М.: ОАО "РЖД", 2018	100 % online
6.1.2.4	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А	Экономика управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебник/ под ред. А.Я. Кибанова - 427 с. – Режим доступа: http://new.znaniy.com/catalog.php?bookinfo=537868	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016.	100% online
6.1.2.5	Дубровин И.А.	Бизнес-планирование на предприятии / Дубровин И.А., - 2-е изд. - 432 с.: ISBN 978-5-394-02658-4 - Режим доступа: http://new.znaniy.com/catalog/product/411352	М.: Дашков и К, 2017. -	100 % online
6.1.2.6	Кузьмина Н.М.	Кадровая политика корпорации: монография / Н.М. Кузьмина. — 167 с. — (Научная мысль). - Режим доступа: http://new.znaniy.com/catalog/product/991845	М.: ИНФРА-М, 2019.	100% online
6.1.2.7	Федорченко С.Н.	Государственная кадровая политика в Советском Союзе и современной России: политико-философский анализ: монография / С.Н. Федорченко. — 154 с. — (Научная мысль). www.dx.doi.org/10.12737/monography_590c76247008b8.42178211 . - Режим доступа: http://new.znaniy.com/catalog/product/989747	М.: ИНФРА-М, 2019.	100 % online

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.3.1	Якимова Л. Д.	Основы кадровой политики и кадрового планирования [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям для студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 «Управление персоналом организации».- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C1930.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск: КРИЖТ ИрГУПС, 2016	100 % online

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.4.1	Якимова Л. Д.	Основы кадровой политики и кадрового планирования [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 «Управление персоналом организаций» очной и заочной форм обучения.- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C2137.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск: КРИЖТ ИрГУПС, 2017	100 % online
---------	---------------	--	--------------------------------	--------------

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.2.1	Электронная библиотека КРИЖТ ИрГУПС: сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ»: электронно-библиотечная система: сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: http://library.mii.ru/ . – Режим
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789.
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.2	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – учебные аудитории Л-203, А-224, А-409, Т-5, Т-46.
7.3	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • кадровые стратегии; • методики планирования численности персонала; • методики оценки кадрового потенциала организации.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.

Подготовка к зачету	<p>При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета - это повторение всего материала дисциплины. При подготовке к сдаче зачета студент весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.</p> <p>Для успешной сдачи зачета по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» студенты должны принимать во внимание, что все основные категории, которые указаны в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; практические занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценки на зачете; готовиться к зачету необходимо начинать с первой лекции и первого занятия.</p>
Зачет	<p>Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по вопросам к зачету. Зачет проводится в устной форме. Перечень вопросов на зачет предоставляется студентам заранее.</p> <p>При подготовке к зачету обучающийся должен тщательно изучить формулировку каждого вопроса, вникнуть в его суть, составить план ответа. Ответ должен быть полным и аргументированным. Необходимо отметить для себя пробелы в знаниях, которые следует ликвидировать в ходе подготовки, а так же в ходе консультации.</p> <p>Для подготовки ответа на зачете отводится 20-30 минут. Обучающимся на зачете запрещено пользоваться сотовыми телефонами, шпаргалками, учебниками и другими «вспомогательными» средствами.</p> <p>Получив задание, внимательно прочитайте вопросы. Подготовку ответа начинайте с того вопроса, который знаете лучше, это сэкономит ваше время для обдумывания других вопросов. Рекомендуется излагать ответ своими словами, не зачитывая того, что подготовлено письменно. Внимательно слушайте дополнительные вопросы преподавателя. Если затрудняетесь ответить сразу, не торопитесь, обдумайте ответ.</p> <p>Оценка выставляется в соответствии с критериями оценивания, определенными в фонде оценочных средств (Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины).</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронный кабинет http://irbis.krsk.igups.ru.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.13 «Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового
планирования**

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

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» участвует в формировании компетенций:

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-5, ОПК-8, ПК-1, ПК-2 при освоении образовательной программы (очная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания	1	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	4
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	4
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	5
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	6
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	6
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовно-	Б2.В.02(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная)	4	1
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.05 Производственный менеджмент	4	1
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	2
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и	6	2

	стью нести ответственность за их результаты	опыта профессиональной деятельности		
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	3
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	3
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	3,4
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	4
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	4
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	1
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	5	2
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
		Б1.Б.11 Маркетинг	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-5, ОПК-8, ПК-1, ПК-2 при освоении образовательной программы (заочная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания	1	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и	2	2

		навыков (ознакомительная)		
		Б1.Б.14 Менеджмент	2,3	2,3
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	3
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	2	1
		Б2.В.02(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная)	3	2
		Б1.В.05 Производственный менеджмент	3	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	4	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	3
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	4	3
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	4	3
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	4	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	4	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	3
ПК-2	Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и ре-	Б1.Б.11 Маркетинг	3	1
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	1
		Б1.В.09 Рынок труда	4	2

	ализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.	Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	2
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	3

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-5, ОПК-8, ПК-1, ПК-2 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1 Понятие кадровой политики 2 Системный подход к кадровому планированию 3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала	Минимальный уровень	Знать понятийный аппарат теории управления
				Уметь использовать понятийный аппарат теории управления в процессе исследования
				Владеть методологией проведения исследования в контексте целей и задач организации
			Базовый уровень	Знать основные подходы к исследованию организации
				Уметь применять методологические подходы к исследованию организации
				Владеть способами анализа результатов исследований в контексте целей и задач организации
			Высокий уровень	Знать методы, способы и инструменты управления
				Уметь анализировать методы, способы и инструменты управления организацией
				Владеть приемами представления результатов исследования
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие	1 Понятие кадровой политики 2 Системный подход к кадровому планированию 3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала	Минимальный уровень	Знать место и роль кадровой политики в управлении организацией
				Уметь использовать справочные системы нормативно-правовой информации
				Владеть способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения
			Базовый уровень	Знать нормативно-правовую базу реализации кадровой политики
				Уметь выбирать инструментарий анализа социально-экономические проблемы и процессы в организации
				Владеть способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации
			Высокий уровень	Знать локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения

	ские и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты			<p>ния кадровой политики</p> <p>Уметь разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</p> <p>Владеть способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>1 Понятие кадровой политики</p> <p>2 Системный подход к кадровому планированию</p> <p>3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала</p>	Минимальный уровень	Знать уровни и типы кадровой политики
				Уметь анализировать стратегию управления персоналом
				Владеть принципами разработки кадровой политики организации
			Базовый уровень	Знать основы стратегического управления персоналом
				Уметь разрабатывать концепции управления персоналом
				Владеть методами оценки интеллектуального капитала организации
			Высокий уровень	Знать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
				Уметь составлять алгоритмы реализации концепции управления персоналом
				Владеть основами управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их	<p>1 Понятие кадровой политики</p> <p>2 Системный подход к кадровому планированию</p> <p>3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала</p>	Минимальный уровень	Знать основы кадрового планирования и контроллинга
				Уметь применять основы кадрового планирования и контроллинга
				Владеть методами кадрового планирования и контроллинга
			Базовый уровень	Знать основы маркетинга персонала
				Уметь использовать основы маркетинга персонала
				Владеть технологиями маркетинга персонала
			Высокий уровень	Знать стратегии привлечения персонала
				Уметь выбирать оптимальные стратегии

	на практике			привлечения персонала
				Владеть приемами разработки и реализации стратегии привлечения персонала

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
6 семестр				
1	2	Текущий контроль	Тема: «Трудовые ресурсы и потенциал общества»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
2	4	Текущий контроль	Тема: «Основы государственной кадровой политики»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
3	6	Текущий контроль	Тема: «Типы, уровни и задачи кадровой политики организации»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
4	8	Текущий контроль	Тема: «Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
5	10	Текущий контроль	Тема: «Разработка кадровой политики»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
6	12	Текущий контроль	Тема: «Кадровое планирование»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
7	14	Текущий контроль	Тема: «Маркетинг персонала»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
8	16	Текущий контроль	Тема: «Кадровое прогнозирование»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
9	18	Текущий контроль	Тема: «Эффективность кадровой политики»	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
10	18	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы: 1 Понятие кадровой политики 2 Системный подход к кадровому планированию 3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 По результатам текущего контроля

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине (МУ к конспекту лекций)
2	Защита практической работы	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося осуществлять тот или иной эксперимент, направленный на получение результатов, имеющих значение с точки зрения успешного освоения студентами учебной программы. – изучение практического хода тех или иных процессов — применяя методы, освоенные на лекциях; – сопоставление результатов полученной работы с теоретическими концепциями; – осуществление интерпретации итогов практической работы, оценка применимости полученных данных на практике.	Темы лабораторных работ по дисциплине (МУ к практическим работам)
3	Тест	Средство, позволяющее выявить уровень и качество усвоения материала.	Тесты по темам дисциплины (Система дистанционного обучения «Енисей», http://newsdo.krsk.irkups.ru)
4	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Контрольные вопросы по практическим работам по дисциплине (МУ к практическим работам)
5	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Контрольные вопросы по практическим работам по дисциплине (МУ к практическим работам)
Промежуточная аттестация			

6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Выставляется по итогам текущего контроля
---	-------	---	--

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания защиты практической работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Студент может ответить на вопросы по проделанной практической работе, может выбрать оптимальный электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него есть понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией.
«хорошо»	Студент не сразу отвечает на вопросы по проделанной практической работе, освоил основной электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него появилось понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией
«удовлетворительно»	Студент может ответить не на все вопросы по проделанной практической работе, неуверенно владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не всегда понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией
«неудовлетворительно»	Студент не может ответить не на все вопросы по проделанной практической работе, не владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией

Критерии и шкала оценивания теста

Десять случайно сгенерированных тестов, за каждый правильный ответ 10 баллов. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
Свыше 80 баллов	«отлично»
71-80 баллов	«хорошо»
6-70 баллов	«удовлетворительно»
меньше 60 баллов	«неудовлетворительно»

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

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

1 «Трудовые ресурсы и потенциал общества».

Учебная литература: Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=447389>. Глава 2; Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576>. Глава 1.

2 «Основы государственной кадровой политики».

Учебная литература: Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л.С. Вечер. – Минск: Выш. шк., 2013. – 352 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=508901> Тема 1-3; Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=447389> Глава 2.

3 «Типы, уровни и задачи кадровой политики организации».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576> Глава 4.

4 «Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576> Глава 3.

5 «Разработка кадровой политики».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576> п.4.5; Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] :Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 427 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=537868> Глава 2.

6 «Кадровое планирование».

Учебная литература: Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=447389> Глава 3; Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576> п 5.1, 5.2; Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] :Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 427 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=537868> Глава 7.

7 «Маркетинг персонала».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576> п.5.3.

8 «Кадровое прогнозирование».

Учебная литература: Основы кадрового прогнозирования на региональном уровне [Электронный ресурс]: Монография / Симонова М.В., Илюхина Л.А., Богатырева И.В. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 77 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=598997> Глава 1; Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576> п.5.4.

9 «Эффективность кадровой политики».

Учебная литература: Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. – 168 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514173> стр. 147-166; Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=447389> Глава 9, 10; Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] :Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 427 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=537868> Глава 1, 9.

3.2 Типовые контрольные задания на защиту практических работ

Ниже приведены образцы контрольных вопросов по соответствующим темам.

Образец набора контрольных вопросов

по теме «Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации»

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 4.

1. Охарактеризуйте структуру человеческого капитала.
2. Дайте определение трудового потенциала общества, организации, работника. Чем трудовой потенциал организации отличается от ее кадрового потенциала?
3. Прокомментируйте систему показателей оценки человеческого капитала.

4. Дайте сравнительную характеристику методов измерения трудового потенциала.

3.3 Типовые контрольные задания на тестирование

Ниже приведены образцы тестов по соответствующим темам.

Образец типового теста по теме «Трудовые ресурсы и потенциал общества»

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 10.

<i>№ темы</i>	<i>Тесты</i>
Тема 1.1	<p>Выберите один (или несколько) правильных ответов</p> <p>1) ... — это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовые ресурсы 2. Экономически активное население 3. Занятые 4. Трудовой потенциал общества <p>Выберите один (или несколько) правильных ответов</p> <p>2) Выберите НЕСУЩЕСТВУЮЩУЮ фазу воспроизводства трудовых ресурсов среди перечисленных:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. фаза формирования, 2. фаза распределения и перераспределения 3. фаза использования 4. фаза выбытия. <p>Выберите один (или несколько) правильных ответов</p> <p>3) ... предусматривает изменение качественных характеристик рабочей силы.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экстенсивный тип воспроизводства 2. Интенсивный тип воспроизводства 3. Абсолютный прирост численности трудовых ресурсов 4. Темп роста численности трудовых ресурсов <p>Выберите один (или несколько) правильных ответов</p> <p>4) ... численности трудовых ресурсов рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Абсолютный прирост 2. Среднегодовой темп роста 3. Темп роста 4. Темп прироста <p>Выберите один (или несколько) правильных ответов</p> <p>5) Трудовой потенциал общества — совокупная общественная ... к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. готовность 2. способность 3. возможность 4. потребность

3.4 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня по теме «Трудовые ресурсы и потенциал общества»

Предел длительности контроля – 15 минут.

Предлагаемое количество заданий – 1.

1. Определите сущность человеческого капитала и неосязаемыми активами.

3.5 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Трудовые ресурсы и потенциал общества»

1. Приведите пример тенденции развития элементов, составляющих трудовой потенциал России.
2. Дайте сравнительную характеристику подходов к оценке стоимости человеческого капитала.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Защита практических работ	Защита практических работ проводится во время практических занятий. Во время проведения защиты практической работы пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для лабораторных занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения защиты практической работы, доводит до обучающихся: тему, количество контрольных вопросов и заданий, время выполнения.
Тест	Тестирование проводится либо во внеаудиторное время, либо на практическом занятии. Во время проведения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения тестирования, доводит до обучающихся тему тестирования, количество заданий в тесте, время выполнения теста, правило оценивания результатов и название информационного ресурса расположения теста.
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения

	контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
--	---

Промежуточная аттестация в форме зачета осуществляется по результатам текущей успеваемости.

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине проводится с проведением аттестационного испытания в форме собеседования по заданиям теоретического и практического курса. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит после последнего занятия по дисциплине.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.250000.06.7.188-2015 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном либо электронном носителе в составе ФОС по дисциплине.