

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.08.2024 11:33:31

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085ac5909ac50a74f141556211a10ee37a79a19

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
«Курский государственный университет»

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания
ученого совета КГУ
от 19 октября 2020 г. № 2

**Образовательная программа высшего образования – программа магистратуры
направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
направленность Стратегическое управление персоналом**

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплинам
(приложения к рабочим программам дисциплин)

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Антикризисное управление персоналом

1. 1 Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1: Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации	ПК -1.1.Знает практические подходы целеполагания, разработки и внедрения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале организации, основы анализа и использования в практической деятельности организации информацию, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом	Знает: практические аспекты стратегического целеполагания организации, методологию и технологию управления развитием и эффективностью организации, построения организационных структур, проведения аудитов, контроллинга и оценки работы структурных подразделений, системы стандартов и механизмы бизнес-процессов
	ПК -1.2.Умеет анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом	Умеет: анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом
	ПК-1.3.Владеет навыками разработки и внедрения организационной структуры с учетом плановой потребности в	Владеет: навыками разработки и внедрения системы стратегического управления

	персонале организации	персоналом организации
--	-----------------------	------------------------

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он знает практические аспекты стратегического целеполагания организации, методологию и технологию управления развитием и эффективностью организации, построения организационных структур, проведения аудитов, контроллинга и оценки работы структурных подразделений, системы стандартов и механизмы бизнес-процессов; умеет анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом; владеет навыками разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он не знает практические аспекты стратегического целеполагания организации, методологию и технологию управления развитием и эффективностью организации, построения организационных структур, проведения аудитов, контроллинга и оценки работы структурных подразделений, системы стандартов и механизмы бизнес-процессов; не умеет анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом; не владеет навыками разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-1: Способен разрабатывать	Сущность управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях

<p>системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Принципы управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях</p> <p>Меры социальной и этической ответственности за принятые решения в области управления персоналом в нестандартных, кризисных ситуациях</p> <p>Понятие, концепция и эволюция антикризисного управления персоналом.</p> <p>Классификация кризисных явлений в управлении персоналом.</p> <p>Макро- и микроуровень антикризисного управления персоналом.</p> <p>Основные концепции, технологии и методологические принципы антикризисного менеджмента персонала.</p> <p>Сущность и проблематика антикризисного менеджмента персонала.</p> <p>Основные понятия антикризисного менеджмента персонала.</p> <p>Содержание антикризисного менеджмента персонала.</p> <p>Антикризисный менеджмент как сфера столкновения интересов различных заинтересованных лиц.</p> <p>Типы антикризисного менеджмента персонала.</p> <p>Специфика применения антикризисного менеджмента персонала на практике в современных российских условиях.</p> <p>Теория и практика менеджмента персонала в антикризисном менеджменте.</p> <p>Этапы проведения совещаний в нестандартных, кризисных ситуациях</p> <p>Принципы проведения совещаний в нестандартных, кризисных ситуациях</p> <p>Технологии проведения совещаний в нестандартных, кризисных ситуациях</p> <p>Система мониторинга показателей развития кризисной ситуации.</p> <p>Формирование плана антикризисных мероприятий в управлении персоналом.</p> <p>Нормативное обеспечение плана антикризисных мероприятий в управлении персоналом.</p> <p>Реализация плана антикризисных мероприятий в управлении персоналом.</p> <p>Мониторинг реализации плана антикризисных мероприятий и использование его результатов для повышения эффективности внутреннего антикризисного менеджмента.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

<p align="center">Планируемые результаты обучения по дисциплине</p>	<p align="center">Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>ПК-1: Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом</p>	<p>Задание 1 По предприятию имеются следующие данные:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) выручка от реализации продукции (за год) - 120 млн. руб.; 2) собственный капитал - 27 млн. руб.; 3) привлеченный капитал - 14 млн. руб.; 4) собственные оборотные средства - 8 млн. руб.; 5) всего активов - 41 млн. руб.;

организации

б) прибыль до выплаты процентов и налогов - 3,5 млн. руб.;

7) реинвестированная прибыль - 2 млн. руб.

Рассчитайте индекс кредитоспособности предприятия по методу Альтмана. Ответьте на вопрос: насколько возможно банкротство предприятия в течение 2-3 лет.

Задание 2 Имеются следующие данные по предприятию ООО «Звезда»:

- 1) внеоборотные активы - 125 млн. руб.;
- 2) текущие запасы - 78 млн. руб.;
- 3) собственный капитал - 235 млн. руб.
- 4) долгосрочные банковские кредиты - 35 млн. руб.;
- 5) краткосрочные банковские кредиты - 5 млн. руб.

Определите вероятность банкротства предприятия по покрытию трудноликвидных активов (в качестве оценок вероятности использовать: «очень низкая», «возможна», «высокая», очень высокая).

Задание 3 Имеются следующие данные по предприятию ООО «Галактика»:

- 1) внеоборотные активы - 125 млн. руб.;
- 2) текущие запасы - 78 млн. руб.;
- 3) собственный капитал - 235 млн. руб.
- 4) долгосрочные банковские кредиты - 7 млн. руб.;
- 5) краткосрочные банковские кредиты - 70 млн. руб.

Определите вероятность банкротства предприятия по покрытию трудноликвидных активов (в качестве оценок вероятности использовать: «очень низкая», «возможна», «высокая», очень высокая).

Задание 4 Имеются следующие данные по предприятию ООО «Березка»:

- 1) внеоборотные активы - 600 млн. руб.;
- 2) текущие запасы - 900 млн. руб.;
- 3) собственный капитал - 1150 млн. руб.
- 4) долгосрочные банковские кредиты - 300 млн. руб.;
- 5) краткосрочные банковские кредиты - 200 млн. руб.

Определите вероятность банкротства предприятия по покрытию трудноликвидных активов (в качестве оценок вероятности использовать: «очень низкая», «возможна», «высокая», очень высокая).

Задание 5 Имеются следующие данные по предприятию ООО «Рога и копыта»: внеоборотные активы - 15 млн. руб.; текущие запасы - 110 млн. руб.; собственный капитал - 115 млн. руб. долгосрочные банковские кредиты - 30 млн. руб.; краткосрочные банковские кредиты - 10 млн. руб.

Определите вероятность банкротства предприятия по покрытию трудноликвидных активов (в качестве оценок вероятности использовать: «очень низкая», «возможна», «высокая», очень высокая).

Задание 5

Формулировка задания

Вы – в команде нового антикризисного управляющего предприятием. Перед Вами поставлена цель – разработать предложения по выработке антикризисной стратегии предприятия

	<p>в области управления персоналом.</p> <p>Вопрос: Руководствуясь схемой, приведенной в задании, рассмотрите случаи управленческих подходов в условиях кризиса</p> <p>1.Кадровая стратегия ООО «Полиграфика» направлена на повышение мотивации персонала и укрепления трудовой дисциплины за счет снижения количества целодневных невыходов на работу; снижение внутрисменных простоев; повышение правового уровня административно-распорядительных правил и документации; снижение количества нарушений трудовой дисциплины; изменение системы оплаты труда.</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 1 теоретический вопрос и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Иностранный язык в академическом общении»

1. Перечень компетенций, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике.

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК - 4 способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК - 4.1. Знает: современные коммуникативные оффлайн- и онлайн-технологии академического и профессионального взаимодействия на иностранном языке.</p>	<p>Знает: основные характеристики устной и письменной речи для академических целей; технологии использования интернета и инновационных ИКТ в процессе учебной, академической и профессиональной коммуникации на иностранном языке.</p>
	<p>УК - 4.2. Умеет: использовать стратегии и тактики академического и профессионального взаимодействия на иностранном языке, в том числе с применением электронных коммуникационных платформ для совместной работы и создания нового контента.</p>	<p>Умеет: представлять на иностранном языке результаты академической и профессиональной деятельности; принимать эффективное участие в различных научных мероприятиях на иностранном языке.</p>
	<p>УК - 4.3. Владеет: речевыми стратегиями и тактиками академического и</p>	<p>Владеет: жанрами устной и письменной оффлайн- и онлайн-коммуникации</p>

	профессионального взаимодействия на иностранном языке с использованием инновационных информационно-коммуникационных технологий в качестве инструментов поиска, обработки и передачи информации.	на иностранном языке в академической сфере, в том числе и в условиях межкультурного взаимодействия в виртуальном коммуникативном пространстве.
--	---	--

2. Критерии оценивания

Зачет выставляется в том случае, если в процессе выполнения предложенных контрольных заданий магистрант продемонстрировал знание лексики общеделового и научного стиля, а также лексики своей профессиональной сферы; знание основ публичной речи; знание структуры сообщений, докладов, презентаций; знание норм межкультурного общения и этикета обмена информацией на профессиональном уровне в академической среде; продемонстрировал умение понимать и читать литературу по направлению подготовки с целью извлечения профессиональной информации при грамотном и рациональном использовании электронных инструментов поиска и перевода информации; умение понимать иностранную речь и поддерживать разные формы высказывания в ситуациях профессионального общения в ходе семинаров/дискуссий, на конференциях, симпозиумах, конгрессах; умение вести деловую переписку, в том числе в электронном формате, составлять тезисы, заявки на участие в конференциях, семинарах за рубежом; умение заполнять бланки и анкеты; продемонстрировал владение основами письменной научной речи, изложения содержания прочитанного в форме резюме, аннотации, реферата; владение навыками составления научных сообщений: докладов, презентаций с использованием современных инфографических редакторов; навыками работы с двуязычными словарями, отраслевыми справочниками; техникой информационно-справочного и терминологического поиска иноязычных ресурсов в сети Интернет; владение речевыми стратегиями и тактиками устного и письменного предъявления информации по теме своего научного исследования.

Не зачет выставляется в том случае, если в процессе выполнения предложенных контрольных заданий магистрант не продемонстрировал знание лексики общеделового и научного стиля, а также лексики своей профессиональной сферы; знание основ публичной речи; знание структуры сообщений, докладов, презентаций; знание норм межкультурного общения и этикета обмена информацией на профессиональном уровне в научной среде;

не продемонстрировал умение понимать и читать литературу по направлению подготовки с целью извлечения профессиональной информации; не способен адекватно, грамотно и рационально использовать электронные инструменты поиска и перевода информации; не проявил умение понимать иностранную речь и поддерживать беседу в ситуациях профессионального общения в ходе семинаров/дискуссий на конференциях, симпозиумах, конгрессах; умение вести деловую переписку в традиционном и электронном форматах, составлять тезисы, заявки на участие в конференциях, семинарах за рубежом; умение заполнять бланки и анкеты; не продемонстрировал владение основами письменной научной речи, изложения содержания прочитанного в форме резюме, аннотации, реферата; владение навыками составления научных сообщений: докладов, презентаций с использованием современных инфографических редакторов; навыками работы с двуязычными словарями, отраслевыми справочниками; техникой информационно-справочного и терминологического поиска иноязычных ресурсов в сети Интернет; владение речевыми стратегиями и тактиками устного и письменного предъявления информации по теме своего научного исследования.

3. Контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Комп етенц ия	Проверяемые дидактические единицы (знания, умения, навыки)	Практические задания
УК-4	<p>Знает: современные коммуникативные оффлайн- и онлайн-технологии академического и профессионального взаимодействия на иностранном языке.</p> <p>Умеет: использовать стратегии и тактики академического и профессионального взаимодействия на иностранном языке, в том числе с применением электронных коммуникационных платформ для совместной работы и создания нового контента.</p> <p>Владеет: речевыми стратегиями и тактиками академического и</p>	<p>1) Обсудите с партнером предложенную ситуацию в форме диалога (см. приложение 1).</p> <p>2) Прочитайте текст научно-популярной статьи (объем около 2000-2500 п.зн.) с использованием электронных словарей, переводческих и поисковых систем. Кратко передайте его содержание на иностранном языке в письменной форме (см. приложение 1).</p> <p>3) Представьте результаты своего исследования в форме</p>

	профессионального взаимодействия на иностранном языке с использованием инновационных информационно-коммуникационных технологий в качестве инструментов поиска, обработки и передачи информации.	устного доклада, сопровождающегося презентацией, созданной на одной из современных платформ (PowerPoint, KeyNote, Canva, GoogleSlides, PiktoChart и др.). Регламент выступления – 7-10 минут (см. приложение 1).
--	---	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачёт проходит в устной и письменной формах. Студенту предлагаются 3 задания (составление диалога с партнером, реферирование научно-популярной статьи, выступление с докладом по теме своего научного исследования). Зачет или Не зачет выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающими этап формирования компетенции **УК-4**.

Критерии оценки диалога:

- решение коммуникативной задачи (коммуникативная задача решена / коммуникативная задача не решена);
- умение словесно выражать свое коммуникативное намерение с применением специализированной тематической лексики в достаточном объеме (продемонстрировано умение словесно выразить свое коммуникативное намерение / отсутствует умение словесно выразить свое коммуникативное намерение; специализированная тематическая лексика присутствует в достаточном количестве / недостаточное употребление специализированной тематической лексики);
- эффективность восприятия иноязычной речи на слух и умение адекватно, соответственно коммуникативной ситуации, реагировать на речевые высказывания собеседника и, в свою очередь, побуждать собеседника к продолжению разговора (эффективно воспринимает иноязычную речь на слух, умеет адекватно реагировать на речь собеседника и побуждать его к продолжению разговора / плохо воспринимает иноязычную речь на слух, не умеет адекватно реагировать на речь собеседника и не способен побудить его к продолжению разговора);
- наличие и количество ошибок разного уровня (ошибки отсутствуют или они незначительны / присутствует большое количество ошибок);
- соответствие манеры изложения научному стилю, нормам и правилам устной научной речи (соответствует / не соответствует);
- степень раскрытия содержания заявленной ситуации (содержание ситуации

раскрыто достаточно полно / содержание ситуации раскрыто неполно).

Критерии оценки реферирования:

Студентам необходимо внимательно прочитать статью, в письменном виде кратко изложить её содержание, а также выделить проблемы, освещаемые в статье. Информация излагается точно, кратко, без искажений и субъективных оценок. Текст реферата не должен быть сокращённым переводом или механическим пересказом реферируемого материала. В тексте реферата не должно быть повторений и общих фраз. Исключается использование прямой речи и диалогов. Целесообразно включить в текст реферата основные выводы автора первоисточника. Изложение реферата должно отличаться предельной точностью, которая достигается за счёт структуры предложения и правильного употребления терминов. Для краткости рефератов разумно использовать сокращение терминов.

Алгоритм реферирования:

- 1) Беглый просмотр текста и ознакомление с его общим смыслом.
- 2) Более внимательное чтение текста, определение значения незнакомых слов по контексту и с помощью электронных инструментов перевода.
- 3) Смысловой анализ текста, выделение ключевых фрагментов и распределение материала статьи на 3 группы по степени важности:
 - ключевые фрагменты (наиболее важные сообщения, требующие полного и точного отражения в реферате);
 - второстепенная информация, передаваемая в сокращённом виде;
 - малозначимая информация, которую можно опустить.
- 4) Организация отобранного материала (логический план), языковая обработка и изложение.

Критерии оценки устного выступления с PowerPoint презентацией:

Содержание презентации:

- соответствие текста презентации и манеры изложения информации научному стилю, нормам и правилам письменной научной речи (соответствует / не соответствует);
- логичность и последовательность структуры презентации, соответствие структуры презентации содержанию доклада (информация в презентации представлена логично и последовательно, структура презентации

соответствует содержанию доклада / информация в презентации представлена нелогично и непоследовательно, структура презентации не соответствует содержанию доклада);

- тип информации, представленной на слайдах (на слайдах представлена разноплановая информация: текст, таблицы, графики, иллюстрации, медиа объекты, инфографика, которые дополняют друг друга, повышают информативность и упрощают восприятие доклада / на слайдах представлена только текстовая информация);

- содержание информационных блоков (презентация информативна, не перегружена текстовой информацией; статистические данные представлены наглядно в виде таблиц, графиков, иллюстраций, инфографики / объем текста в презентации избыточен, что препятствует эффективному восприятию информации; статистические данные представлены неинформативно);

- степень раскрытия содержания доклада (презентация содержит основные положения доклада в кратком виде / основные положения доклада в презентации не раскрыты);

- наличие и количество ошибок разного уровня (ошибки отсутствуют или они незначительны / присутствует большое количество ошибок);

- количество слайдов (количество слайдов достаточно для раскрытия содержания, не отвлекает от доклада / количество слайдов недостаточно для раскрытия содержания, или избыточно и отвлекает от доклада).

Оформление презентации:

- качество оформления (оформление презентации не отвлекает от основного содержания / оформление презентации избыточно и отвлекает от основного содержания);

- лёгкость восприятия текста (шрифт, размер и цвет текста не затрудняют его понимание / шрифт, размер и цвет текста затрудняют его понимание);

- информативность визуальных материалов и их соответствие содержанию блока (визуальные материалы информативны и соответствуют содержанию блока / визуальные материалы неинформативны и/или не соответствуют содержанию блока).

Качество устного выступления:

- соответствие устного выступления научному стилю, нормам и правилам устной научной речи (соответствует / не соответствует);

- композиция доклада, связность и логичность изложения материала (доклад

включает все основные структурные элементы, изложение материала отличается связностью и логичностью / композиционная структура доклада не соответствует требованиям, при изложении материала нарушена логика изложения);

- информативность доклада, степень раскрытия заявленной темы (доклад информативен, тема раскрыта / доклад неинформативен, тема раскрыта недостаточно);

- наличие и количество ошибок разного уровня (ошибки отсутствуют или они незначительны / присутствует большое количество ошибок);

- умение преподнести информацию (информация преподнесена доступно, грамотно, компетентно, докладчик выступает без опоры на текст / доклад трудно воспринимается, докладчик просто зачитывает текст);

- умение адекватно, соответственно коммуникативной ситуации реагировать на вопросы и комментарии слушателей (докладчик продемонстрировал умение адекватно, соответственно коммуникативной ситуации реагировать на вопросы и комментарии слушателей / докладчик не продемонстрировал умения адекватно, соответственно коммуникативной ситуации реагировать на вопросы и комментарии слушателей);

- соблюдение требований к объему доклада (требования к объему доклада соблюдены / требования к объему доклада не соблюдены);

- соответствие временному регламенту (докладчик не вышел за рамки временного регламента / временной регламент не был соблюден).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Типовые контрольные задания к зачету

Английский язык

4) *Обсудите с партнером предложенную ситуацию в форме диалога.*

(A)

You are an undergraduate student. According to your curriculum, you have to participate in an academic conference. This is your first experience. You have never participated in any academic events before. Luckily, you have a friend who is a graduate student at your department. This person is an active researcher and systematically presents his/her findings at conferences. Ask your friend for advice and recommendations. Discuss all the details of participation in academic events.

(B)

You are a graduate student. You are an active researcher and systematically present your findings at conferences. You have a friend who is an undergraduate student at your department. According to the curriculum, he/she has to participate in an academic conference. This is his/her first experience. Give your friend a piece of advice and some recommendations. Discuss all the details of participation in academic events.

5) *Прочитайте текст научно-популярной статьи (объем около 2000-2500 п.зн.) с использованием электронных словарей, переводческих и поисковых систем. Кратко передайте его содержание на английском языке в письменной форме.*

SCI NEWS

Study: Pet Dogs Help Children Feel Less Stressed

May 12, 2017 by News Staff



According to a new study published in the journal *Social Development*, pet dogs provide valuable social support for children when they're stressed.

“Many people think pet dogs are great for kids but scientists aren't sure if that's true or how it happens,” said lead author [Dr. Darlene Kertes](#), an assistant professor in the Department of Psychology at the University of Florida.

“One way this might occur is by helping children cope with stress. How we learn to deal with stress as children has lifelong consequences for how we cope with stress as adults.”

In the study, Dr. Kertes and her colleagues from Arizona State University and the University of Florida tested whether pet dogs have stress-buffering effects for children.

German Shepherd puppy. The participants were 101 children aged 7–12 years with their primary caregivers and pet dogs.
Image credit: Marilyn Peddle

To tap children’s stress, the children completed a public speaking task and mental arithmetic task, which are known to evoke feelings of stress and raise the [stress hormone cortisol](#), and simulates real-life stress in children’s lives.

The children were randomly assigned to experience the stressor with their dog present for social support, with their parent present, or with no social support.

“Our research shows that having a pet dog present when a child is undergoing a stressful experience lowers how much children feel stressed out,” Dr. Kertes said.

“Children who had their pet dog with them reported feeling less stressed compared to having a parent for social support or having no social support.”

Samples of saliva were also collected before and after the stressor to check children’s levels of cortisol.

The results showed that for kids who underwent the stressful experience with their pet dogs, children’s cortisol level varied depending on the nature of the interaction of children and their pets.

“Children who actively solicited their dogs to come and be pet or stroked had lower cortisol levels compared to children who engaged their dogs less,” Dr. Kertes explained. “When dogs hovered around or approached children on their own, however, children’s cortisol tended to be higher.”

“Middle childhood is a time when children’s social support figures are expanding beyond their parents, but their emotional and biological capacities to deal with stress are still maturing,” she said.

“Because we know that learning to deal with stress in childhood has lifelong consequences for emotional health and well-being, we need to better understand what works to buffer those stress responses early in life.”

Darlene A. Kertes *et al.* 2017. Effect of Pet Dogs on Children’s Perceived Stress and Cortisol Stress Response. *Social Development* 26 (2): 382-401; doi: 10.1111/sode.12203

б) Представьте результаты своего исследования в форме устного доклада, сопровождающегося аудиовизуальной презентацией, созданной на одной из современных платформ (PowerPoint, KeyNote, Canva, GoogleSlides, PiktoChart и др.). Регламент выступления – 7-10 минут.

Французский язык

1) Обсудите с партнером предложенную ситуацию в форме диалога.

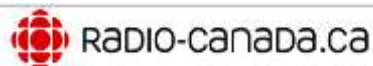
(A)

V Vous êtes un étudiant de premier cycle. Selon votre programme d'études, vous devez participer à une conférence académique. C'est votre première expérience. Vous n'avez jamais participé à des événements universitaires auparavant. Heureusement, vous avez un ami qui est un étudiant diplômé dans votre département. Cette personne est un chercheur actif et présente systématiquement ses résultats lors de conférences. Demandez à votre ami des conseils et des recommandations. Discutez de tous les détails de la participation aux événements académiques.

(B)

Vous êtes un étudiant diplômé. Vous êtes un chercheur actif et présentez systématiquement vos résultats lors de conférences. Vous avez un ami qui est un étudiant de premier cycle dans votre département. Selon le programme d'études, il / elle doit participer à une conférence académique. C'est sa première expérience. Donnez à votre ami un conseil et des recommandations. Discutez de tous les détails de la participation aux événements académiques.

2) Прочитайте текст научно-популярной статьи (объем около 2000-2500 п.зн.) с использованием электронных словарей, переводческих и поисковых систем. Кратко передайте его содержание на французском языке в письменной форме.



Enfant stressé, adulte plus enclin à la dépression

Un texte d'Alain Labelle

21 JUIN 2017



Photo:iStock

Le stress vécu dans les premières années de la vie crée une vulnérabilité à long terme inscrite dans une région du cerveau associée à la récompense et la dépression.

Ces travaux réalisés à l'École de médecine de l'hôpital Mont Sinaï de New York, aux États-Unis, ont permis d'observer l'effet du stress sur l'épigénétique. Ce domaine de recherche étudie les changements dans les molécules qui régulent quand, où et à quel degré notre matériel génétique s'active. Des effets qui peuvent évoluer tout au long de notre vie, et qui ne sont donc pas uniquement liés aux gènes hérités de nos parents.

En d'autres mots, les chercheurs se sont penchés sur l'effet d'un environnement stressant durant l'enfance qui modulera plus tard dans la vie l'expression du patrimoine génétique.

Cette régulation est influencée en partie par les facteurs de transcriptions, des protéines spécialisées qui se lient à des séquences d'ADN spécifiques de nos gènes. Ces facteurs encouragent ou inhibent l'expression de certains de ses gènes. D'autres études menées sur des humains et des animaux laissent à penser que le stress vécu tôt dans la vie augmentait le risque de dépression et d'autres syndromes psychiatriques. Le lien neurobiologique reliant les deux phénomènes restait toutefois difficile à établir.

«Nos travaux ont permis d'identifier une base moléculaire du stress durant une période importante du développement du souriceau qui programme la réponse au stress dans la vie adulte.» – Catherine Peña, auteure principale

L'équipe de Catherine Peña a ainsi découvert que la perturbation des soins maternels crée des changements dans les niveaux de centaines de gènes qui empêchent habituellement une région distincte du cerveau de créer un état dépressif, même avant de pouvoir détecter des changements de comportement.

En gros, cette région crée une vulnérabilité à vie à la dépression, qui n'est révélée qu'après l'apparition d'un stress supplémentaire.

Ainsi, les souris stressées durant la période à risque étaient plus susceptibles de présenter des symptômes liés à la dépression à l'âge adulte, mais seulement après l'apparition d'un autre épisode de stress.

Toutes les souris agissaient normalement avant la survenue d'un nouveau stress, qui mène les souris stressées dans la période vulnérable de l'enfance à présenter par la suite des comportements de type dépressif.

Cette démonstration réalisée chez la souris permettra peut-être, selon les chercheurs, de mieux comprendre le risque accru de dépression résultant du stress précoce de la vie chez l'humain.

L'objectif ultime est de créer des traitements pour les personnes ayant subi un stress et un traumatisme dans l'enfance.

3) Представьте результаты своего исследования в форме устного доклада, сопровождающегося аудиовизуальной презентацией, созданной на одной из современных платформ (PowerPoint, KeyNote, Canva, GoogleSlides, PiktoChart и др.). Регламент выступления – 7-10 минут.

Немецкий язык

1) Обсудите с партнером предложенную ситуацию в форме диалога.

(A)

Sie sind Studienanfänger. Nach Ihrem Plan müssen Sie an einer akademischen Konferenz teilnehmen. Das ist Ihre erste Erfahrung. Sie haben noch nie an akademischen Veranstaltungen teilgenommen. Zum Glück haben Sie einen Freund, einen Studenten Ihrer Fakultät. Diese Person ist ein aktiver Forscher und präsentiert systematisch seine Erkenntnisse auf Konferenzen. Fragen Sie Ihren Freund nach dem Rat und den Empfehlungen. Besprechen Sie alle Momente der Teilnahme an akademischen Veranstaltungen.

(B)

Sie sind ein Student. Sie sind ein aktiver Forscher und präsentieren Ihre Erkenntnisse systematisch auf Konferenzen. Sie haben einen Freund, der ein Student in Ihrer Fachrichtung ist. Nach dem Plan muss er an einer akademischen Konferenz teilnehmen. Das ist seine erste Erfahrung. Geben Sie Ihrem Freund einen Ratschlag und einige Empfehlungen. Besprechen Sie alle Details der Teilnahme an akademischen Veranstaltungen.

2) Прочитайте текст научно-популярной статьи (объем около 2000-2500 п.зн.) с использованием электронных словарей, переводческих и поисковых систем. Кратко передайте его содержание на немецком языке в письменной форме.

Spektrum.de

WEISHEIT DER VIELEN:
Lautsprecher machen Gruppen dumm

Anna Clemens

Wann ist die Menge schlauer? Eine neue Studie zeigt, dass Gruppen nicht immer zu einem besseren Ergebnis kommen als Einzelne - es kommt vor allem auf ihre Zusammensetzung an.



© g-stockstudio / Getty Images / iStock
(Ausschnitt)

Wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen, kann eine Gruppe zu einem besseren Ergebnis kommen als ihre einzelnen Mitglieder, auch wenn sie dabei miteinander kommunizieren dürfen. Unter einer Bedingung: Die Mitglieder müssen gleichgestellt sein, und es darf keine Meinungsmacher in der Gruppe geben. Das schlussfolgern Forscher um Damon Centola von der University of Pennsylvania, die ihre Studie über die Auswirkung von sozialen Netzwerken auf das Gruppendenken in der Zeitschrift "[Proceedings of the National Academy of Sciences](#)" veröffentlicht haben. Die Forscher stellen damit die klassische Theorie zur "Weisheit der Vielen" in Frage. Diese besagt, dass eine Gruppe schlauer ist als einzelne Experten, dass aber ein Meinungs Austausch zwischen den Mitgliedern einer Gruppe generell zu schlechteren Ergebnissen führt.

Centola und seine Kollegen führten eine internetbasierte Studie mit mehr als 1300 Teilnehmern durch, die beispielsweise den Preis von Gegenständen oder den Kaloriengehalt von Mahlzeiten insgesamt dreimal schätzen sollten. Eine Gruppe erhielt nach der ersten und zweiten Schätzung jeweils das Durchschnittsergebnis der gesamten Gruppe und konnte ihre Schätzung revidieren. Die Forscher stellten fest, dass sich dabei das Gruppenergebnis immer weiter an den korrekten Wert annäherte. Eine andere Gruppe konnte stattdessen nach ihrer ersten Schätzung die Schätzung eines einzelnen Mitglieds, eines so genannten Meinungsmachers, zweimal einsehen. Daraufhin näherte sich das Gruppenergebnis dem Ergebnis des Meinungsmachers an und wurde nur dann besser, wenn der Meinungsmacher zufällig nah am richtigen Ergebnis lag.

Das beobachtete Phänomen kann zum Beispiel zu den Überraschungen beim Ausgang des Brexit-Referendums geführt haben. Obwohl sich die Öffentlichkeit darüber einig schien, dass die Mehrheit der Briten für eine weitere EU-Mitgliedschaft stimmen würde, passierte genau das Gegenteil. Anscheinend hatten lautstarke Meinungsmacher die Wähler auf ihre Seite gezogen. Die Ergebnisse der Studie könnten in verschiedenen Bereichen der realen Welt angewendet werden,

beispielsweise wenn in einem Unternehmen wichtige Entscheidungen getroffen werden sollen. Während man bisher glaubte, dass eine Gruppe nicht untereinander kommunizieren sollte, um zum besten Ergebnis zu gelangen, schlugen Centola und seine Kollegen stattdessen vor, die Meinungsmacher einer Gruppe auszuschließen. In der Realität sind jedoch sowohl die sozialen Netzwerke in einer Gruppe als auch die behandelten Fragestellungen oft viel komplexer als die in der Studie untersuchten. Weiterhin unklar ist zum Beispiel, wie Fragen diskutiert werden sollten, auf die es keine eindeutig richtige oder falsche Antwort gibt.

3) Представьте результаты своего исследования в форме устного доклада, сопровождающегося аудиовизуальной презентацией, созданной на одной из современных платформ (PowerPoint, KeyNote, Canva, GoogleSlides, PiktoChart и др.). Регламент выступления – 7-10 минут.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Кадровый консалтинг и аудит

2. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1. Знает продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач	Знает: продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач; методологию использования информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления; программы для работы с деловой информацией и основы Интернет технологий, специализированные кадровые компьютерные программы
	ОПК-2.2. Умеет применять комплексный подход к сбору данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач	Умеет: применять комплексный подход к сбору данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач; использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения экономических и управленческих задач, принимать и реализовывать экономические и управленческие решения; работать со

		специализированными кадровыми компьютерными программами, взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом
	ОПК-2.3. Имеет практический опыт визуализации и применения данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач и исследовательских задач	Владеет: навыками визуализации и применения данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач; инструментальными средствами анализа экономической информации, при принятии решений на тактическом и стратегическом уровнях управления; навыками проведения сравнительного анализа и выбора информационных технологий для решения прикладных задач

2.Критерии оценивания

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач, умеет применять комплексный подход к сбору данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач, владеет навыками визуализации и применения данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач.

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач, умеет применять комплексный подход к сбору данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач, не владеет навыками визуализации и применения данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач.

«Удовлетворительно» если он знает продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач, не умеет применять комплексный подход к сбору данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач, не владеет навыками визуализации и применения данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач, не умеет применять комплексный подход к сбору данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач, не владеет навыками визуализации и применения данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ОПК-2.1.:</p> <p>Знает: продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения управленческих задач и исследовательских задач; методологию использования информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления; программы для работы с деловой информацией и</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия «кадровый консалтинг», «кадровый аудит» в системе наук о персонале. Предмет, задачи, цели и методы консалтинга и аудита. 2. Исторический обзор управленческого консультирования. 3. Деловые услуги. 4. Понятие консультационной деятельности. Виды консультационных услуг 5. Профессиональные консультанты. Причины и основания для обращения к консультантам. 6. Выбор консультационной фирмы (консультанта). 7. Поиск консультационной фирмы (консультанта). 8. Техническое задание консультационной фирме. 9. Анализ предложений консультационных фирм. 10. Цена консультационной услуги. Методы ценообразования и формы оплаты труда консультантов. 11. Формы соглашений, структура и содержание контракта. 12. Модели консультирования. 13. Процесс консультирования и организация выполнения работ. 14. Контроль за ходом реализации консультационного проекта. 15. Результативность и эффективность консультирования. 16. Предмет и задачи аудита 17. Аудит и аудиторская деятельность 18. Аудит и ревизия 19. Регулирование аудиторской деятельности. Правовые основы аудита.

<p>основы Интернет технологий, специализированные кадровые компьютерные программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 20. Аудиторские стандарты 21. Принципы проведения аудита 22. Внешний и внутренний аудит 23. Обязательный, инициативный, регулярный и разовый аудит 24. Направления аудита 25. Место аудита в системе управления персоналом организации 26. Философия аудита персонала 27. Уровни проведения аудита персонала 28. Исследовательские подходы к аудиту персонала 29. Ключевые показатели эффективности как основа оценки степени реализации УЧРстратегии 30. Разработка ключевых показателей эффективности 31. Инструментарий проведения аудита персонала 32. Последовательность проведения аудита персонала 33. Аудиторское заключение 34. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала 35. Анализ оплаты труда. 36. Анализ использования средств, выделяемых на социальное развитие 37. Аудит рабочих мест. 38. Аудит производительности труда 39. Аудит укомплектованности персоналом 40. Аудит развития персонала 41. Стратегический аудит 42. Аудит найма 43. Стоимость найма 44. Миссия аудита найма 45. Цели аудита соответствия 46. Аудит эффективности 47. Аудит увольнений 48. Аудит вознаграждений 49. Аудит структуры зарплаты 50. Аудит условий и безопасности труда 51. Аудит интеллектуального капитала 52. Этапы аудита интеллектуального капитала 53. Формирование команды для проведения аудита интеллектуального капитала 54. Аудит работы служб управления персоналом 55. Оценка текучести кадров и абсентеизма
---	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине</p>	<p>Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>ОПК-2.2: Умеет: применять комплексный подход к сбору данных, необходимых для</p>	<p>1. О необъективности подбора персонала может свидетельствовать принятие на работу работников без объявления конкурса на замещение вакантных должностей. Проверка соблюдения предприятием миссии найма персонала состоит в оценке достижения качественных и количественных целей найма персонала и его соответствия стратегическому</p>

решения управленческих задач и исследовательских задач; использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения экономических и управленческих задач, принимать и реализовывать экономические и управленческие решения; работать со специализированными кадровыми компьютерными программами, взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

ОПК-2.3:
Владеет: навыками визуализации и применения данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач; инструментальными средствами анализа экономической информации, при принятии решений на тактическом и стратегическом уровнях управления; навыками проведения сравнительного

характеру развития предприятия.
Оценку достижения миссии найму персонала осуществляют, выполняя:
- анализ требований к рабочим местам;
- анализ способностей и умений новых работников;
- анализ потребности новых работников в работе;
- оценку эффективности процедуры найма персонала через сравнение результата с затратами.

С помощью предложенной табл. 1 сформировать и обнаружить перечень типичных ошибок, которые могут быть допущены при найме персонала.

Таблица 1. Перечень типичных ошибок, которые могут быть допущены при найме персонала

Этап аудита найма персонала	Типичные ошибки
Отбор	
Решения про найм	
Найм персонала	
Составление трудового соглашения	
Испытания (в случае необходимости увольнения) кандидатов на вакантные должности	

Некоторые из типичных ошибок предприятия, допущенные при осуществлении найма персонала, могут привести даже к судебным процессам с работниками, которые находились на испытательном сроке.

2. Во время проведения аудита численности работников, занятых подбором, расстановкой, повышением квалификации (переподготовкой) и учетом кадров на предприятии ООО «Нива», были предоставлены такие расчеты (табл.).

Таблица. Расчет численности работников, занятых подбором, расстановкой, повышением квалификации (переподготовкой) и учетом кадров

Наименования полученного показателя	Значения показателя
Поправочный коэффициент, который учитывает удельный вес работ, выполняемых на ПЭВМ	0,75
Поправочный коэффициент, который учитывает объем работ, связанных с военнообязанными на предприятии	0,95
Поправочный коэффициент, который учитывает интенсивность движения кадров	0,9

анализа и выбора информационных технологий для решения прикладных задач

Нормативная численность работников, занятых подбором, расстановкой, повышением квалификации (переподготовкой) и учетом кадров

1,04

Общая нормативная численность работников, занятых подбором, расстановкой, повышением квалификации (переподготовкой) и учетом кадров

1,05

Обнаружить и представить в аудиторском выводе ошибки, которые были сделаны работниками во время расчета указанной численности

Исходные данные для расчета нормативной численности работников, занятых подбором, расстановкой, повышением квалификации (переподготовкой) и учетом кадров на предприятии ООО «Нива»: количество структурных подразделов - 9 единиц; количество персонала - 180 человек; процент работ из кадрового учета, который выполняется с использованием компьютеров, составляет 40 %; процент работ, связанных с военнообязанными, составляет на предприятии - 3 %; удельный вес принятых (высвобожденных) работников - 5 %.

3. К. Рогов, региональный менеджер управления персоналом, понимал, что его возможности продвижения по службе в головном офисе зависели от того, насколько хорошо работает персонал в его регионе. Контрольная бригада компании рассматривала выполнение плана его региона каждый июнь. Какие действия целесообразно предпринять Рогову для успешного прохождения аудиторской проверки?

4. Изучите приведенный ниже перечень популярных мероприятий кадровой политики организации. Определите, к каким отрицательным результатам может привести их реализация, и объясните почему. Предложите свои варианты мероприятий, направленных на оптимизацию кадрового потенциала организации.

1. Реализация программ добровольного увольнения персонала, в том числе ухода на пенсию пожилых работников.

2. Механическое сокращение или временное освобождение от работы определенной доли работников во всех структурных подразделениях.

3. Свертывание программ по обучению персонала и повышению квалификации.

4. Чрезмерно резкое и масштабное сокращение персонала.

5. Расстановка по рабочим местам вместо уволенных работников оставшихся, в надежде на то, что они приобретут необходимые навыки практической деятельности.

6. Введение жесткой регламентации трудовых процессов и строгая отчетность перед вышестоящим руководством вместо широкого вовлечения работников в разработку конкретных мер по оптимизации структур организации.

	<p>7. Поэтапное отправление в неоплачиваемый отпуск работников.</p> <p>8. Создание системы материального стимулирования работников, не учитывающей их профессионального роста (карьеры) в организации</p>
--	---

5. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Теория организации и организационного проектирования

3. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК -6.1 Знает основные приемы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда</p>	<p>Знать: основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p>
	<p>УК -6.2 Умеет планировать рабочее время и время для саморазвития, формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей.</p>	<p>Уметь: выделять и характеризовать проблемы и формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие, профессиональные и физические возможности</p>
	<p>УК- 6.3 Имеет практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ</p>	<p>Владеть: навыками разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации</p>
<p>ПК-1: Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>ПК -1.1.Знает практические подходы целеполагания, разработки и внедрения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале организации, основы анализа и использования в практической деятельности организации информацию, полученной по итогам маркетинга рынка труда и</p>	<p>Знать: практические аспекты стратегического целеполагания организации, методологию и технологию управления развитием и эффективностью организации, построения организационных структур, проведения аудитов, контроллинга и оценки работы</p>

	бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом	структурных подразделений, системы стандартов и механизмы бизнес-процессов.
	ПК -1.2. Умеет анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом	Уметь: анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом
	ПК -1.3. Владеет навыками разработки и внедрения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале организации	Владеть: основными приемами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности

2. Критерии оценивания

УК-6

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала; умеет выделять и характеризовать проблемы и формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие, профессиональные и физические возможности; владеет навыками разработки и внедрения системы стратегического управления

персоналом организации

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала; умеет выделять и характеризовать проблемы и формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие, профессиональные и физические возможности; не владеет навыками разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала; не умеет выделять и характеризовать проблемы и формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие, профессиональные и физические возможности; не владеет навыками разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала; не умеет выделять и характеризовать проблемы и формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие, профессиональные и физические возможности; не владеет навыками разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации

ПК-1

Знать:

практические аспекты стратегического целеполагания организации, методологию и технологию управления развитием и эффективностью организации, построения организационных структур, проведения аудитов, кон-троллинга и оценки работы структурных подразделений, системы стандартов и механизмы бизнес-процессов.

Уметь:

анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом

Владеть:

основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности

3.Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<ol style="list-style-type: none">1.Теория организации и ее место в системе научных знаний.2.Социальная и хозяйственная организация.3.Основополагающие законы организации.4.Закон организации второго уровня.5.Принципы организации.6.Понятие социальной организации.7.Виды социальных систем.8.Организационно-правовые организации.9.Субъекты и объекты организационной деятельности.10.Власть и политическая активность в организации.11.Руководство и лидерство в организации. Делегирование полномочий.12.Система и процесс принятия организационных решений.13.Информационная среда организации.14.Основные характеристики управленческой информации.15.Информационные системы и технологии: эволюция и структура.16.Управление организационными знаниями.17.Организационные коммуникации: основные модели.18.Типология коммуникаций в организации.19.Формы и технологии эффективной коммуникации.20.Определение и функции организационной культуры.21.Содержание корпоративной культуры: основные характеристики.22.Типология организационной культуры.23.Механизмы формирования и поддержания оргкультуры.24.Имидж организации как составная часть организационной культуры.25. Теоретические основы управления персоналом.26. Основные теории мотивации.27.Предмет теории организации в рамках классической, неклассической и постнеклассической парадигм рационального познания.28.Методы исследования организаций.29.Организационное проектирование как технология изучения организации30.Структура и статус теории организации31.Основные этапы развития организационно-управленческой мысли32.Типологии организационных теорий33.Организационные метафоры как исследовательские модели34.Модели совершенства организации – идеально-типические

	<p>конструкты</p> <p>35. Системный подход в исследовании</p> <p>36. Организации как системы: основные характеристики, классификация</p> <p>37. Кибернетическая модель организации</p> <p>38. Синергетическая модель организации</p> <p>39. Нейрокибернетическая модель организации</p> <p>40. Управление в организации. Субъекты организационно-управленческой деятельности</p> <p>41. Определение социальной организации</p> <p>42. Основные характеристики социальной организации</p> <p>43. Общие и специфические законы и принципы организации.</p> <p>44. Целевые ориентиры организации: общая характеристика</p> <p>45. Изменения и развитие. Концепции организационных изменений, развития. Закон и принципы развития.</p> <p>46. Целевая картина организации: классификация целей</p> <p>47. Видение, миссия и кредо организации</p> <p>48. Системы целей и их организационная инфраструктура</p> <p>49. Технологии целеполагания</p>
<p>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>50. Внутренняя и внешняя среда организации: состав и структура</p> <p>51. Диагностика состояний организационной среды</p> <p>52. Взаимодействие и адаптация организации к изменениям внешней среды</p> <p>53. Основные подходы к пониманию организационных патологий.</p> <p>54. Организационные инновации: структура и типология.</p> <p>55. Управление развитием организации</p> <p>56. Проект и управление проектом</p> <p>57. Сущность, цели и значение организационного проектирования</p> <p>58. Методы организационного проектирования</p> <p>59. Организационный и аудит и диагностика структуры управления</p> <p>60. Разработка организационных проектов</p> <p>61. Компоненты организационной деятельности и модели эффективности</p> <p>62. Разновидности организационной эффективности</p> <p>63. Управление эффективностью организации</p> <p>64. Оценка организационной эффективности</p> <p>65. Жизненный цикл организации.</p> <p>66. Определение и состав организационных функций</p> <p>67. Общая характеристика организационных процессов</p> <p>68. Функциональные модели организации. Технологическое ядро</p> <p>69. Технологии оптимизации функциональной структуры организации</p> <p>70. Определение и общая характеристика организационной структуры</p> <p>71. Организационно-управленческая структура</p> <p>72. Классификация организационно-управленческих структур</p> <p>73. Организационные структуры механического типа (линейные, линейно-штабные, функциональные, линейно-функциональные, дивизиональные)</p> <p>74. Структуры управления органического типа (проектные,</p>

	матричные, сетевые)
--	---------------------

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Задание 1 Действие какого из законов организации наблюдается в данной ситуации? В 1897 г. на северо-западе Канады, в бассейне р. Клондайк был обнаружен золотоносный участок. События, последовавшие за этим открытием, получили название «золотой лихорадки» и продолжались до 1963 г. Данная ситуация характеризовалась необыкновенным энтузиазмом и работоспособностью старателей, строителей, дорожников и работников других специальностей.</p> <p>Задание 2 Зная закон самосохранения, определите потенциал созидания и потенциал разрушения в каждом конкретном случае и возможные пути выхода из сложившихся ситуаций.</p> <p>■ Компания «Монолит» имеет имущественный комплекс стоимостью 10 млн. руб., включающий стоимость оборудования, инструмента, аренды производственных помещений и др. В ходе своей деятельности компании потребовался кредит в коммерческом банке «Огни Москвы» в размере 8 млн. руб. под 30% годовых. Стоит ли компании в данном случае соглашаться на условия кредита?</p> <p>■ Продовольственный магазин «Корвет» был зарегистрирован в 1984 г. как товарищество с ограниченной ответственностью (ТОО). Согласно ст. 6 Федерального закона «О введении в действие первой части Гражданского кодекса Российской Федерации» от 21 октября 1994 г. все ТОО должны пройти перерегистрацию и изменить правовую форму на общество с ограниченной ответственностью (ООО) или ОАО, ЗАО и др.</p> <p>■ Автошкола «Водитель» имеет 10 машин и 18 инструкторов по вождению на 100 учащихся. В текущем наборе удалось привлечь для обучения только 60 слушателей из запланированных 200. Общая сумма оплаты за процесс обучения значительно меньше, чем сумма затрат на процесс обучения со стороны школы.</p> <p>Задание 3 Незнание какого закона организации приводит к данным ситуациям? Как их можно было бы избежать? Персонал компании для поддержания ее устойчивого положения собирает всю возможную информацию о конкурентах, рынках сбыта и прочем, не всегда заботясь об ее упорядоченности, систематизации и объеме. Обычно в компании хранятся рекламные листки, ксерокопии каких-либо «важных» сообщений, досье на каких-то лиц или компании, текстовые</p>

файлы в компьютерах о прошедших или предстоящих событиях, нередко в нескольких экземплярах. Немалая часть этих данных является информационным «мусором». Компания тратит большие деньги на содержание явной и неявной службы информационной разведки для увеличения достоверности и ценности получаемой информации, так как конкуренты могут подбросить недостоверную информацию. Иногда компания выходит на сомнительные источники якобы «очень ценной» информации, многие из этих источников носят криминальный характер. Иногда в компании собирается много информации «на всякий случай». Руководителю кажется, что он тем самым создает для себя и своей фирмы зону безопасного предпринимательства, хотя на это может уйти много финансовых и материальных ресурсов. Так, некоторые венчурные компании США при стоимости разработок менее 10 тыс. дол. не тратят деньги на поиск информации о возможных аналогах, а сами создают новые проекты. Таким образом, в результате бессистемной, но естественной гонки за информацией компания может понести серьезные убытки.

Задание 4

Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации? Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?

■ Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав, через 4—5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться. Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана.

Задания в тестовой форме

1. Какой закон гласит, что: «каждая материальная система стремиться сохранить в своей структуре все необходимые элементы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении»?

а.закон развития

б. закон композиции-пропорциональности
в. закон синергии

2. В чем проявляется сущность закона синергии?

а. отражает соотношение различных частей организации
б. возможности организации как единого целого превышают сумму потенциалов ее отдельных частей
в. он имеет два противоречивых начала: стабильность и развитие

3. Какому закону соответствует следующее определение: «всякая система стремится измениться таким образом, чтобы свести к минимуму эффект внешнего воздействия, сохраняя при этом свою качественную определенность»?

а. закон относительных сопротивлений
б. закон самосохранения
в. закон равновесия

4. Какому закону соответствует следующее определение: «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла»?

а. закон самосохранения
б. закон развития
в. закон синергии

5. Какой закон функционирования организации гласит: для любой организации существует набор таких элементов при котором ее потенциал будет существенно больше, либо существенно меньше суммы потенциалов ее элементов:

а. закон онтогенеза
б. закон синергии
в. закон композиции и пропорциональности

6. Основной закон с точки зрения общей теории организации

а. онтогенеза
б. синергии
в. развития

7. Дайте определение закона самосохранения

а. любая система сознательно или стихийно стремится к сохранению своей качественной определенности
б. каждая система постоянно стремится к сохранению количественной и качественной определенности
в. все системы стремятся к самосохранению

8. Развитие – это

а. непрерывные изменения системы
б. постоянные условия существования
в. самоорганизация

9. Один из этапов биологической организации на протяжении своей жизни

а. глубинные изменения
б. зрелость
в. внешние условия

10. К чему приводит неупорядоченная информация под конкретные задачи

а. хаос
б. дезинформация

	в. избыток информации
<p>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p style="text-align: center;">Задания в тестовой форме</p> <p>1. Организационная культура - это (выбрать наиболее полное определение):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) набор поддерживаемых всеми членами организации установок, ценностей, представлений, которые направляют поведение членов данной организации; 2) разделяемые членами организации философия, идеология, ценности, нормы; 3) базовый набор представлений, взглядов и внутренних правил организации; 4) система ценностей и убеждений, разделяемых всеми работниками фирмы; 5) нет правильного варианта ответа. <p>2. Какое из этих свойств организационной культуры предполагает ранжирование ценностей?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) общность; 2) объективность; 3) иерархичность и приоритетность; 4) системность; 5) нет правильного варианта ответа. <p>3. Какая из видов организационных культур будет иметь целью влияние на конечный результат?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) клан; 2) бюрократия; 3) рынок; 4) адхократия; 5) нет правильного варианта ответа. <p>4. Понятие организационная культура означает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) этика менеджмента; 2) набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми члена организации; 3) важный элемент условий труда, определяющий индивидуальное и групповое поведение в организации; 4) культура поведения работников в организации; 5) нет правильного варианта ответа. <p>5. Какие мероприятия могут привести к стабилизации ситуации с организационной культурой:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) корректировка стиля управления; 2) организация внутрифирменных командообразующих мероприятий; 3) разработка и внедрение регламентов, норм, процедур, способствующих корректировке организационной культуры; 4) выявление и формирование ценностей в соответствии с целями организации, работа по их разъяснению и поддержанию; 5) нет правильного варианта ответа. <p>6. Чем поддерживается организационная культура:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) способом реагирования на критические ситуации; 2) критериями мотивации и кадровой работы; 3) соблюдением ритуалов, обрядов и традиций;

	<p>4) обучением персонала;</p> <p>5) нет правильного варианта ответа.</p> <p>7. Доминирующая культура организации — это:</p> <p>1) культура, которая развивается в каждом подразделении, вертикального и горизонтального;</p> <p>2) основные ценности организации, которые принимаются большинством членов организации;</p> <p>3) культура рабочей или управленческой команды;</p> <p>4) культура конкуренции и борьбы (за господство на рынке);</p> <p>5) нет правильного варианта ответа.</p> <p>8. Каким образом организационная культура влияет на эффективность организации?</p> <p>1) эффективность требует соответствия стратегии и организационной культуры организации;</p> <p>2) эффективность требует, чтобы организационная культура и технологии были приведены в соответствие;</p> <p>3) эффективность требует строго соблюдения принципов организационной культуры;</p> <p>4) эффективность требует, чтобы в организации было больше разнообразных субкультур;</p> <p>5) нет правильного варианта ответа.</p> <p>9. Организационная культура является стимулом:</p> <p>1) моральным;</p> <p>2) материальным;</p> <p>3) социальным;</p> <p>4) творческим;</p> <p>5) креативным.</p> <p>10. Корпоративная культура – это:</p> <p>1) культура корпорации по сравнению с другими социальными институтами;</p> <p>2) система ценностей организации в целом;</p> <p>3) процесс перенесения ценностей менеджмента на общество в целом;</p> <p>4) система ценностей ТОР – менеджмента;</p> <p>5) нет правильного варианта ответа.</p> <p>11. Важнейшая функция корпоративной культуры – это:</p> <p>1) контроль над персоналом;</p> <p>2) формирование благоприятного психологического климата;</p> <p>3) воспитание персонала;</p> <p>4) поддержание самоидентичности и своеобразия организации;</p> <p>5) нет правильного варианта ответа.</p> <p>12. Корпоративная культура основана на:</p> <p>1) правилах, определяемых руководством организации;</p> <p>2) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;</p> <p>3) кодексе корпоративной этики;</p> <p>4) общепринятых нормах поведения;</p> <p>5) нет правильного варианта ответа.</p> <p>13. Американский ученый У. Нойман знаменит тем, что:</p> <p>1) определил тип организационной культуры на основе верований и ценностных ориентаций;</p> <p>2) провел сравнительный анализ американской, японской и</p>
--	---

- арабской организационных культур;
- 3) предложил выделять три типологии культуры организации: рыночную, бюрократическую, клановую;
 - 4) предложил рассматривать три типа культур: моноактивную, полиактивную и реактивную;
 - 5) нет правильного варианта ответа.
14. Каким образом должна измениться организационная культура при уменьшении масштаба контроля в организации?
- 1) она станет более бюрократичной;
 - 2) она станет более иерархичной;
 - 3) она станет более демократичной;
 - 4) масштаб контроля никак не повлияет на организационную культуру;
 - 5) нет правильного варианта ответа.
15. Какая из характеристик организационной культуры отражает степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в организации?
- 1) управление конфликтами;
 - 2) индивидуальная автономность;
 - 3) управленческое обеспечение;
 - 4) стимулирование;
 - 5) аккумулярование.

Практико-ориентированные заклания

Выделите из приведенных факторов и условий развития организации те, которые относятся к ее внутренней среде и составляют содержание ее главных элементов (ресурсов, структуры, культуры).

1. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов.
2. Увеличение доли организации на рынке.
3. Внедрение новых информационных технологий в управлении организацией.
4. Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций.
5. Создание сплоченной управленческой команды.
6. Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции.
7. Активное участие как представителя делового сообщества в политической жизни России.
8. Повышение качества обслуживания клиентов.
9. Контроль и экономия на затратах.
10. Развитие корпоративной культуры.
11. Создание эффективной структуры для обмена информацией внутри организации.

Тестовые задания

1. *Какой тип организационных структур больше всего*

	<p><i>соответствует стабильным внешним условиям.</i></p> <p>а. органический б. механистический в. патологический</p> <p><i>2. Укажите требования, предъявляемые к современным организационным структурам</i></p> <p>а. перманентная реорганизация б. эффективность с точки зрения бизнеса: «все хорошо, что хорошо для данного бизнеса» в. профилактика «окостенения» структур</p> <p><i>3. Какие методы относятся к методам проектирования организационных структур?</i></p> <p>а. аналитический б. организационно-экономический в. нормативно-функциональный</p> <p><i>4. По каким показателям в первую очередь необходимо оценивать изменения организационной структуры?</i></p> <p>а. рост прибыли б. сокращение численности персонала в. повышение уровня технической оснащенности организации</p> <p><i>5. При каких из организационных структур управления нарушается принцип единоначалия?</i></p> <p>а. линейно-штабная б. дивизиональная в. функциональная</p> <p><i>б. Что является недостатком функциональной структуры управления?</i></p> <p>а. уменьшение потребности в специалистах широкого профиля б. трудности координации между функциональными подразделениями в. высокая компетентность специалистов, отвечающих за выполнение функций (повышение профессионализма)</p> <p><i>7. Какая организационная структура относится к бюрократическому типу организационных структур?</i></p> <p>а. бригадная б. матричная в. функциональная</p> <p><i>8. Что является недостатком линейно-функциональной структуры?</i></p> <p>а. отсутствие тесных связей и взаимодействия на горизонтальном уровне между структурными подразделениями б. более глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией работников в. освобождение главного линейного менеджера от глубокого анализа проблем</p> <p><i>9. Какой тип организации характеризуется наличием неформальных объединений людей, направленных на решение постоянно возникающих новых проблем и создаваемых на временной основе?</i></p> <p>а. линейно-функциональный б. матричный в. адхократический</p>
--	---

10. Какая организационная структура реализует принципы едино-началия, линейного построения структурных подразделений и распределения функций управления между ними?

- а. линейная
- б. линейно-функциональная
- в. матричная

Практико-ориентированное задание

1. Какую организационную структуру можно предложить и почему, для следующих организаций:

- налоговая служба;
- Дворец пионеров и школьников,
- Комитет здравоохранения Курской области

2. В организации есть руководитель отдела (РО), у которого в подчинении несколько руководителей групп (РГ); в каждой группе – от 5 до 10 линейных сотрудников. Ситуация на сегодняшний день такова: руководитель отдела проводит в офисе 10–11 часов ежедневно, к концу года работал из последних сил и крайне не удовлетворен ни своей результативностью, ни своим эмоционально-физическим состоянием. Руководитель устал и ищет варианты выхода из ситуации цейтнота. Руководители групп также проводят в офисе 10–11 часов ежедневно и много работают. Однако показатели их работы сильно различаются: частью руководителей групп план года выполнен и перевыполнен, другая часть руководителей плановых результатов достичь не смогла.

Еженедельно руководителю отдела приходится решать следующие задачи:

- планировать работу отдела;
- организовывать процесс работы;
- контролировать процесс выполнения поставленных задач;
- выдвигать новые идеи по работе отдела;
- встречаться с сотрудниками (старшими и/или младшими) в неформальной обстановке, выступая в качестве наставника и помогая развиваться им самим и развивать их практику;
- общаться с клиентами по телефону;
- лично выезжать на встречи с клиентами;
- распределять клиентов среди РГ;
- проводить совещания с РГ;
- участвовать в совещаниях групп;
- участвовать в совещаниях отделов;
- участвовать в других совещаниях;
- проводить обучение линейных сотрудников;
- общаться с линейными сотрудниками, помогая им решать их вопросы;
- интервьюировать потенциальных кандидатов на должности в своем отделе;
- готовить отчеты для вышестоящих руководителей и защищать свои интересы, отраженные в отчетах, на совещаниях и т. п. (перечень задач неполный).

Вопрос: как оптимизировать работу РО и РГ? Каким образом

	<p>распределить между ними стоящие задачи так, чтобы работа отдела была максимально эффективна?</p> <p style="text-align: center;">Практико-ориентированные задания</p> <ol style="list-style-type: none">1. Разработайте должностную инструкцию государственного служащего.2. Разработайте критерии оценки эффективности выполнения обязанностей госслужащим.
--	--

6. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Технологии использования и развития персонала**

4. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>УК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации.</p>	<p>Знает: основы методологии научного знания, формы анализа</p>
	<p>УК-1.2. Умеет соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности.</p>	<p>Умеет: логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, критически анализировать социально значимые проблемы и явления</p>
	<p>УК-1.3. Имеет практический опыт работы с информационными объектами, опыт библиографического поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода к решению поставленных задач</p>	<p>Владеет: навыками постановки цели, способностью логически оформить результаты мышления, навыками решения социально значимых и научных проблем</p>
<p>ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и</p>	<p>ОПК-1.1. Знает понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической наук.</p>	<p>Знает: понятийный аппарат в области экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической наук</p>
	<p>ОПК-1.2. Умеет обобщать и критически оценивать существующие передовые практики</p>	<p>Умеет: обобщать и критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом</p>
	<p>ОПК-1.3. Имеет практический</p>	<p>Владеет:</p>

результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	опыт применения результатов научных исследований в области управления персоналом и в смежных областях общества	навыками применения результатов научных исследований в области управления персоналом и в смежных областях
ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<u>ОПК-3.1.Знает</u> политику и технологии управления персоналом организации в динамичной среде	Знает: политику и технологии управления персоналом организации в динамичной среде
	<u>ОПК-3.2.Умеет</u> оценивать социальную и экономическую эффективность организации	Умеет: оценивать социальную и экономическую эффективность организации
	<u>ОПК-3.3.Владеет</u> навыками разработки и обеспечения реализации стратегии организации	Владеет: навыками разработки и обеспечения реализации стратегии организации

2.Критерии оценивания

УК-1

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает основы методологии научного знания, формы анализа; умеет логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, критически анализировать социально значимые проблемы и явления; владеет навыками постановки цели, способностью логически оформить результаты мышления, навыками решения социально значимых и научных проблем

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает основы методологии научного знания, формы анализа; умеет логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, критически анализировать социально значимые проблемы и явления; не владеет навыками постановки цели, способностью логически оформить результаты мышления, навыками решения социально значимых и научных

проблем

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает основы методологии научного знания, формы анализа; не умеет логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, критически анализировать социально значимые проблемы и явления; не владеет навыками постановки цели, способностью логически оформить результаты мышления, навыками решения социально значимых и научных проблем

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает основы методологии научного знания, формы анализа; не умеет логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, критически анализировать социально значимые проблемы и явления; не владеет навыками постановки цели, способностью логически оформить результаты мышления, навыками решения социально значимых и научных проблем

ОПК-1:

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает понятийный аппарат в области экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической наук; умеет обобщать и критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом; владеет навыками применения результатов научных исследований в области управления персоналом и в смежных областях

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает понятийный аппарат в области экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической наук; умеет обобщать и критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом; не владеет навыками применения результатов научных исследований в области управления персоналом и в смежных областях

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает понятийный аппарат в области экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической наук; не умеет обобщать и критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом; не владеет навыками применения результатов научных исследований в области управления персоналом и в смежных областях

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает понятийный аппарат в области экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической наук; не умеет обобщать и критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом; не владеет навыками применения результатов научных исследований в области управления персоналом и в смежных областях.

ОПК-3:

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает политику и технологии управления персоналом организации в динамичной среде; умеет оценивать социальную и экономическую эффективность организации; владеет навыками разработки и обеспечения реализации стратегии организации

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает политику и технологии управления персоналом организации в динамичной среде; умеет оценивать социальную и экономическую эффективность организации; не владеет навыками разработки и обеспечения реализации стратегии организации

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает политику и технологии управления персоналом организации в динамичной среде; не умеет оценивать социальную и экономическую эффективность организации; не владеет навыками разработки и обеспечения реализации стратегии организации

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает политику и технологии управления персоналом организации в динамичной среде; не умеет оценивать социальную и экономическую эффективность организации; не владеет навыками разработки и обеспечения реализации стратегии организации

3.Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Сущность повышения эффективности использования и развития персонала Задачи повышения эффективности использования и развития персонала Принципы повышения эффективности использования и развития персонала Модель и профиль компетенций. Виды компетенций: профессиональные, специальные, корпоративные. Методика разработки профиля компетенций. Значение профиля в системе управления персоналом. Анализ профиля на примере менеджера по персоналу: описание и оценка компетенций.

<p>ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Правила разработки профилей. Сущность современных технологий управления персоналом Принципы применения современных технологий управления персоналом Особенности применения современных технологий управления персоналом Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. Комплектование штата (поиск и привлечение кандидатов, отбор лучших, адаптация новых). Обучение и развитие работников (обучение, переобучение, повышение квалификации, формирование кадрового резерва, планирование карьеры). Сущность системы обучения и развития персонала Принципы построения системы обучения и развития персонала Методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации Обучение персонала как кадровая технология. Основные понятия и концепции корпоративного обучения. Основные принципы андрогогики – специфика обучения взрослых. Виды обучения персонала и их эффективность. Методы обучения персонала. Дистанционные формы обучения персонала. Роль службы управления персоналом в организации профессионального обучения и развития кадров. Функции менеджера по обучению и развитию персонала компании. Сущность образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации Структуру образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p>
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их</p>	<p>Особенности разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации Сущность современных образовательных технологий Классификацию современных образовательных технологий Принципы использования современных образовательных технологий Сущность наставничества Виды наставничества Формы наставничества</p>

социальную и экономическую эффективность	Профессионализм и компетентность как цели развития. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии. Диагностика и развитие карьерной компетентности. Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость. Планирование трудовой карьеры работника. Формирование кадрового резерва как средство развития карьеры. Виды, критерии, функции и цели кадрового резерва. Источники кадрового резерва. Методы формирования кадрового резерва.
---	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<p>1. Построение системы управления персоналом: с чего начать?</p> <p>Сегодня многие компании среднего бизнеса всерьез задумываются о создании в своей структуре полноценной службы персонала. Времена, когда руководитель компании сам и подбирал, и учил, и деньги платил всем сотрудникам, все больше уходят в прошлое. Руководители постепенно делегируют функции по управлению персоналом и линейным менеджерам, и своим заместителям, и кадровикам. Но проблем в этой области у компаний становится все больше: кандидаты предъявляют слишком высокие требования, хотя сами не соответствуют и минимально необходимому уровню; работники жалуются на нечеловеческие условия труда: в компаниях появляются интриги, на которые уходят все силы персонала; сотрудники меняют места работы как перчатки, а работодатели не знают чем их удержать.</p> <p>Игнорировать вопросы централизованного управления персоналом больше не имеет смысла. Для этого необходимо создавать полноценную службу персонала, а не отдел кадров из двух человек. А построить службу с нуля, и не идеальную, а именно ту, которая нужна компании в текущий момент, – задача непростая. Подобную ситуацию и описывает данный кейс.</p> <p>Характеристика организации</p> <p>Характеристика организации. Профиль деятельности – торгово-промышленный холдинг, бытовая техника. Численность персонала – около 200 человек. Срок работы на российском рынке – 10 лет.</p> <p>Общая ситуация</p> <p>Вы возглавили вновь создаваемую службу персонала. Первое знакомство с компанией (из наблюдений, изучения документации и бесед с руководителями) выявило следующую ситуацию:</p>

1. За 10 лет своего существования компания вышла на неплохие показатели и занимает устойчивое положение в своем сегменте рынка. Компания интенсивно росла и продолжает расти, открыто собственное производство, сформирована дилерская сеть, планируется расширение каналов сбыта.

2. Руководитель – харизматичная личность, решения привык принимать быстро и единолично. Он ясно представляет себе стратегию развития компании, но редко говорит о ней. Даже ближайшее окружение весьма смутно представляет себе перспективы развития. Свои решения руководитель обсуждать не привык, считает, что и так все понятно. У первого лица катастрофически не хватает времени, в итоге кто сумеет его «отловить», тот и решает вопрос.

3. Специалисты низового звена довольно квалифицированы, но грамотных руководителей немного. Руководители часто работают как специалисты, пуская работу своих подразделений на самотек. Часто у них просто не хватает времени, чтобы заниматься собственно управлением, т. к. они постоянно выполняют несвойственные им функции, а также поручения первого лица. Границы ответственности руководителей подразделений разделены нечетко, бывает, что одно и то же задание дается сразу двум подразделениям, хотя они решают вроде бы различные задачи. Многие руководители выросли в компании с самых низов, есть даже такие, которые работают со дня основания компании.

4. В целом атмосфера в коллективе доброжелательная и творческая. Директор заражает всех своим энтузиазмом. Проповедуется стиль открытых дверей, к руководителю может зайти поговорить любой сотрудник. Часто идеи рядовых сотрудников активно поддерживаются и реализуются. Бывает, что внедрение какой-либо идеи тормозится на уровне руководителей среднего звена, т. к. они не понимают ее смысла.

5. Некоторые зоны напряжения наблюдаются относительно оценки труда и способов начисления зарплаты. В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель договаривается сам при приеме на работу. Каких-либо систематических пересмотров зарплаты нет. Зарплату могут повысить, если ходить и просить.

6. Текучесть небольшая, но кадры постоянно нужны, т. к. компания растет. Руководители подразделений сами занимаются подбором, т. к. в отделе кадров всего два человека, которые успевают только вести кадровый учет. Кроме того, сам директор принимает активное участие в подборе, встречаясь со всеми кандидатами на все должности.

7. В компании не принято оформлять регламентирующие, нормативные и распорядительные документы. Кроме приказов о приеме и увольнении других распорядительных документов не составляется. Нет Положений о подразделениях, должностных инструкций, Положений о системе мотивации, подбора и др. Все вопросы решаются в рабочем порядке. Сроки (если они ставятся) регулярно нарушаются.

ЗАДАНИЕ:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявите проблемные области в сфере управления человеческими ресурсами. 2. Наметьте долгосрочный план работы службы персонала. 3. Определите структуру службы персонала, распределить функции между сотрудниками с учетом того, что принять сразу больше двух новых специалистов вам вряд ли удастся. 4. Определите первоочередные меры, которые можно реализовать быстро.
<p>ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>2. Ответить на вопросы и выполнить задания.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие карьерные перспективы есть у сотрудников компании? 2. По каким принципам осуществляется продвижение работников по служебной лестнице? <p>Компания «БЕСТ-недвижимость» - «один из лидеров московского риэлторского бизнеса» уделяет большое внимание построению карьеры сотрудников. Когда в компанию приходит перспективный сотрудник, ему сразу же дают понять, что на него возлагают особые надежды. Компания создает благоприятную мотивационную среду для развития сотрудника, он получает возможность принимать самое активное участие в программах обучения компании. И тогда его дальнейший успех зависит уже от него самого, от того, насколько активен он будет в построении собственной карьеры. Для обучения перспективных сотрудников в компании «БЕСТ-недвижимость» действует Кадровая Школа. Она была создана совместно с консалтинговой компанией «БЕСТ-тренинг». Презентация опыта обеих компаний в области построения корпоративных программ обучения прошла на семинаре «Профессионалы для профессионалов». Такие встречи «Бест-тренинг» проводит регулярно, на них представители различных компаний делятся своим опытом в области управления. Как строится работа Кадровой Школы? Обучение в Кадровой Школе проходит в несколько этапов или ступеней. Обучение на первой ступени проводится прежде, чем соискатель стал стажером: он получает базовые знания в области психологии и этики риэлторского бизнеса, изучает законодательную базу. На второй ступени обучения стажеры получают навыки телефонного общения, искусства продаж. Затем проводится аттестация, по результатам которой стажер становится агентом. Есть два пути развития его дальнейшей карьеры. Агент становится наставником (координирует работу нескольких других агентов) или менеджером. Менеджеры могут вести определенные проекты или возглавлять небольшие «районные» офисы компании. Наиболее успешные менеджеры и агенты проходят обучение на третьей ступени Кадровой Школы. Обучение на третьей ступени дает возможность отработать навыки презентации услуг, управления процессом общения с клиентом, управления сделкой.</p> <p>За 9 лет существования компании в ее «стенах» выросло</p>

	700 сотрудников. Немало примеров, когда сотрудник компании за 2-3 года проходил путь от простого агента до руководителя офиса.
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>Формирование кадрового резерва на предприятиях</p> <p>Ответить на вопросы и выполнить задания. Групповая работа.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы цели формирования резерва на предприятиях? 2. Какие методы оценки и подготовки кандидатов в резерв используются? <p>Формирование резерва в той или иной мере происходит во всех компаниях, хотя его значимость и степень стратегического планирования продолжают различаться. Зачастую вследствие развития бизнеса в рамках одной корпорации наблюдается объединение всех перечисленных выше вариантов.</p> <p>Такая ситуация сложилась в компании «Вимм-Билль-Данн»: расширяя свое присутствие на региональных рынках, она включает в свой состав предприятия со сложившимися традициями управления и спецификой кадровой политики. По словам Дмитрия Куприянова, директора Управления по работе с персоналом «Вимм-Билль-Данн», на многих из них введение кадрового резерва осложнялось скептическим отношением работников. В то же время в головном офисе компании программа кадрового резерва успешно проводится еще с 1998 года. Пример «Вимм-Билль-Данн» характерен для большинства корпораций, имеющих производственные мощности или отделения в регионах, где работа с резервом требует на первом этапе реформирования сложившихся механизмов ведения бизнеса и изменения менталитета сотрудников.</p> <p>Наталья Сивакова, заместитель вице-президента по персоналу компании «Шелл Эксплорейшн энд ПродакшнСервисиз (РФ) Б.В.», считает, что планомерная «смена поколений» кадрового состава, практикуемая в концерне «Шелл», является необходимым условием для сохранения накопленного опыта и обеспечения преемственности на всех уровнях этой международной организации. Конечно, такой процесс должен быть тщательно продуман, хорошо организован, а также прозрачен и понятен для всех его участников.</p> <p>И «Вимм-Билль-Данн», и «Шелл» иллюстрируют схему внедрения резерва кадров в российских и иностранных корпорациях. Только если компания «Вимм-Билль-Данн» пришла к этому постепенно, приобретая свой собственный опыт и специфические знания в России, то концерн «Шелл», активно использует этот инструмент с самого начала своей деятельности на российском рынке. Следовательно, различаются и модели, используемые в этих двух фирмах.</p> <p>Одним из приоритетных направлений в работе с персоналом российского представительства «Шелл» является программа GraduateRecruitment, то есть набор выпускников вузов. После тщательного многоступенчатого отбора молодые специалисты получают свое первое рабочее место либо в России,</p>

либо за рубежом, где стажировются, как правило, около трех лет. По мнению Наталии Сиваковой, после такой подготовки компания получает квалифицированных сотрудников, составляющих ядро кадрового резерва концерна «Шелл». Другим направлением работы с кадровым резервом является подготовка управленческих технических кадров для региональных предприятий, являющаяся единственным способом обеспечить постепенное замещение иностранных специалистов и руководителей российскими кадрами.

Целью создания кадрового резерва в компании «Вимм-Билль-Данн» Дмитрий Куприянов считает постоянное пополнение собственными кадрами открывающихся позиций и развитие карьеры сотрудников. В связи с ростом компании в ней постоянно открываются новые вакансии. По итогам прошлых лет можно сказать, что приблизительно половина из них закрывается с использованием внутреннего резерва — в основном, это позиции, требующие специфических знаний и опыта работы в корпорации. Эта цифра не является определяющей для оценки эффективности подготовки персонала. Так, например, Наталия Сивакова считает, что не стоит при закрытии открывающихся вакансий ограничиваться исключительно силами кадрового резерва: «Это может привести к таким отрицательным последствиям, как отсутствие свежего подхода к производственным и управленческим процессам, а также рост напряженности, связанной с конкуренцией между сотрудниками внутри организации».

Методы оценки персонала, используемые на российских предприятиях для выделения кадрового резерва, разнообразны. В большинстве случаев она проводится один раз в год с возможностью промежуточной аттестации. Так, в компании «Кодак» принято, что сотрудники обсуждают результаты работы за предыдущий год с непосредственным руководителем. Кроме того, выясняются их сферы интересов и желаемые перспективы роста. На основании полученных сведений составляется внутренний рейтинг персонала, определяется состав кадрового резерва и разрабатываются индивидуальные планы повышения квалификации сотрудников.

Компания «Вимм-Билль-Данн» использует для оценки сотрудников метод «360 градусов», включающий отзывы непосредственного руководителя, коллег и подчиненных. Дмитрий Куприянов считает, что это максимально снижает риск субъективных или односторонних оценок. Односторонняя характеристика, по его мнению, может не учитывать такие важные профессиональные качества как способность работы в команде или отношение к подчиненным.

После оценки профессиональных качеств и эффективности работы сотрудников в крупных компаниях, как правило, определяется состав кадрового резерва. Правда, на этом этапе руководители компаний по-разному относятся к доступности информации о составе кадрового резерва для сотрудников. Так, если в компании «Кодак» она конфиденциальна, то в «Шелл» в достаточной степени открыта. Наталья Кучина, руководитель

отдела персонала «Кодак», считает, что закрытая информация о планах кадрового резерва помогает избежать преувеличенной конкуренции среди кандидатов и демотивации при назначении на ту или иную должность другого сотрудника. В то же время в «Шелл» планы кадрового резерва часто составляются при участии самого работника — это позволяет учесть его точку зрения, заинтересовать и привлечь к процессу на его самых ранних стадиях.

Результатом ежегодных оценок персонала обычно становится схема повышения квалификации сотрудников. Те из них, которые были определены в кадровый резерв, должны не только получить подготовку наравне со своими коллегами, но и приобрести специфические знания и навыки, необходимые для соответствия требованиям позиций, на которые их готовят. Среди форм повышения квалификации в последние годы все большую популярность приобретает электронное дистанционное обучение, позволяющее проходить подготовку на рабочем месте в удобное время и по индивидуальным программам.

У компании «Вимм-Билль-Данн» есть большой опыт по использованию электронного обучения. Дмитрий Куприянов считает, что с его помощью формируется косвенный кадровый резерв: те сотрудники, которые по собственной инициативе повышают квалификацию, в какой-то момент могут благодаря полученному образованию занять освободившуюся позицию высокого уровня. Это дает сотрудникам возможность самостоятельно управлять своей карьерой – политика компании это только поощряет.

Другой способ повышения квалификации кадрового резерва — корпоративный университет и собственные учебные центры предприятия. Их создание требует значительных капиталовложений и возможно только на крупных предприятиях, но в итоге эти усилия окупаются. При отсутствии такой возможности используются внешние тренинги. Как рассказывает Дмитрий Куприянов, в компании «Вимм-Билль-Данн» наиболее сложные тренинги общего характера готовятся тренинговыми компаниями, а специфические тренинги, которые должны учитывать специфику компании (а таких в «Вимм-Билль-Данн» около 50%), проводятся собственным университетом.

В концерне «Шелл» существует единый тренинговый центр для профессиональной подготовки персонала. Сотрудники отделений концерна по всему миру, в зависимости от специфики цели обучения, могут пройти его как в этом центре, так и на местах. Поскольку при сравнительно небольшой численности штата представительства «Шелл Эксплорейшн энд ПродакшнСервисиз (РФ) Б.В.» создание собственного учебного центра представляется нецелесообразным, такой вариант позволяет оптимально решить проблему повышения квалификации сотрудников.

Если замена топ-менеджера носит плановый характер, на подготовку квалифицированного резерва требуется, обычно, от года до трех лет. На этом этапе HR-департамент и руководство предприятия выбирают того сотрудника, который по результатам

	<p>оценки работы и обучения в наибольшей степени соответствует предъявляемым к данной позиции требованиям.</p> <p>В «Шелл Эксплорейшн энд ПродакшнСервисиз (РФ) Б.В.» на одну вакансию, как правило, готовится один кандидат, поэтому проблема внутренней конкуренции теряет свою остроту. С другой стороны, при таком подходе существует вероятность неожиданного ухода такого сотрудника из компании, – это делает вопрос мотивации более значимым. Кроме того, при этом может быть допущена управленческая ошибка, связанная с неверным выбором кандидата.</p> <p>В компании «Вимм-Билль-Данн» на одну позицию готовятся, как правило, от двух до четырех кандидатов. Поэтому в компании имеет место проблема демотивации сотрудников, для решения которой большое значение придается их мотивации. По словам Дмитрия Куприянова, риск того, что сотрудники, не получившие желаемую должность, уйдут с предприятия либо будут демотивированы, существует всегда. Тем не менее, если специалист уверен в том, что его ценят и его знания и опыт понадобятся на другом участке работы, этот риск будет минимизирован.</p>
--	--

7. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине Технологии рекрутмента

5. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1: Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации	ПК -1.1. Знает практические аспекты стратегического целеполагания организации, методологию и технологию управления развитием и эффективностью организации, построения организационных структур, проведения аудитов, контроллинга и оценки работы структурных подразделений, системы стандартов и механизмы бизнес-процессов.	Знает основные понятия рекрутмента как элемента инфраструктуры рынка труда; основные направления и технологии рекрутмента; методы подбора и отбора персонала, обеспечивающие развитие и эффективность организации
	ПК -1.2. Умеет анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации, проведения аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом	Умеет проводить анализ состояния рынка труда, оценивать эффективность применяемых технологий рекрутмента; применять методы подбора и отбора персонала, обеспечивающие развитие и эффективность организации
	ПК-1.3. Владеет навыками разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации	Владеет навыками проведения анализа состояния рынка труда, оценки эффективности применяемых технологий рекрутмента; применения методов подбора и отбора персонала, обеспечивающих развитие и эффективность организации

2.Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он знает основные понятия рекрутмента как элемента инфраструктуры рынка труда; основные направления и технологии рекрутмента; методы подбора и отбора персонала, обеспечивающие развитие и эффективность организации; умеет проводить анализ состояния рынка труда, оценивать эффективность применяемых технологий рекрутмента; применять методы подбора и отбора персонала, обеспечивающие развитие и эффективность организации; владеет навыками проведения анализа состояния рынка труда, оценки эффективности применяемых технологий рекрутмента; применения методов подбора и отбора персонала, обеспечивающих развитие и эффективность организации.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он не знает основные понятия рекрутмента как элемента инфраструктуры рынка труда; основные направления и технологии рекрутмента; методы подбора и отбора персонала, обеспечивающие развитие и эффективность организации; не умеет проводить анализ состояния рынка труда, оценивать эффективность применяемых технологий рекрутмента; применять методы подбора и отбора персонала, обеспечивающие развитие и эффективность организации; не владеет навыками проведения анализа состояния рынка труда, оценки эффективности применяемых технологий рекрутмента; применения методов подбора и отбора персонала, обеспечивающих развитие и эффективность организации.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК -1.1. Знает практические аспекты стратегического целеполагания организации, методологию и технологию управления развитием и эффективностью организации, построения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность рекрутмента персонала 2. Понятие, принципы организации работы рекрутингового агентства 3. Принципы, методы оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала 4. Генезис социально-экономического содержания рекрутмента 5. Внешний и внутренний рекрутмент 6. Зарубежный опыт рекрутмента 7. Рекрутинговые агентства: классификация, технология работы, показатели эффективности деятельности 8. Содержание рекрутинговой услуги 9. Классический рекрутмент

<p>организационных структур, проведения аудитов, контроллинга и оценки работы структурных подразделений, системы стандартов и механизмы бизнес-процессов.</p>	<p>10. Прямой поиск и хэдхантинг 11. Межрегиональный поиск 12. Массовый рекрутмент 13. Лизинг персонала 14. Аутплейсмент персонала 15. Анализ резюме 16. Телефонное интервью 17. Собеседование: содержание, типы стили, вопросы 18. Оценка кандидатов: основные инструменты 19. Презентация кандидата линейному руководителю компании 20. Проверка рекомендаций по кандидатам: основные правила и технология 21. Технологии отказа кандидатам 22. Понятие и принципы проведения переговоров с кандидатами 23. Контрпредложение: понятие, содержание и причины 24. Диагностика и профилактика контрпредложения 25. Понятие, функции макроэкономической среды 26. Понятие, функции органов государственного и муниципального управления 27. Рекрутмент студентов и выпускников 28. Контент-анализ сегментов рынка вакансии 29. Экспертиза вакансии и получение заказа от линейного руководителя 30. Поиск кандидатов</p>
---	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине</p>	<p>Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>ПК -1.2. Умеет анализировать и использовать в практической деятельности организации информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам</p>	<p>1. Проанализируйте представленные ниже объявления на работу с точки зрения наличия пяти видов информации, которые оно должно содержать. Заполните таблицу, оценив каждый вид информации для каждого из шести объявлений: я – ясная, т – туманная, о – отсутствует. Как бы Вы объяснили неполноту информации в этих объявлениях?</p> <p>№1 А.Н. «ДОМ» Лицензия №12 Приглашает агентов, обучение бесплатное, конкретная работа, реальная возможность в кратчайшие сроки улучшить свои жилищные условия.</p>

<p>кадровой политики организации, проведения аудита контроллинга персонала организации системы управления персоналом ПК-1.3. Владеет навыками разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Т. 88-88-88 Фонтанка 118, оф. 50</p> <p>№2 DAAIODA Российская компания приглашает сотрудников со средним специальным и высшим образованием. Возраст до 30 лет. Обучение, перспектива роста. Приходите по адресу: Пушкинская ул., д. 9 (под арку направо) Консультативный пункт. Иванова И.И. Время приема с 14-00 до 17-00 При себе иметь паспорт и данную визитку</p> <p>№3 Инофирме СРОЧНО Требуются сотрудники Конкурсный отбор Возможность дополнительного заработка. Обращать по тел. 88-88-88</p> <p>№4 Агентство «Медный всадник» Приглашает агентов по недвижимости. Обучение, стажировка, кофе – бесплатно! Опытным – 50% и рекламная поддержка. Тел. 88-88-88</p> <p>№5 NCH Corporation Вы сможете начать свою карьеру торговым представителем в компании NCH, стабильно американской корпорации с 77-летним опытом работы в области промышленной химии. <u>Мы предлагаем:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Серьезную программу обучения • Стабильный доход • Дружескую атмосферу работы. <p>Если Вам до 45 лет. Вы энергичны, трудолюбивы и имеете личный автомобиль, высылайте Ваше резюме по факсу: 8 (4712) 88-88-88</p> <p>№6 Сеть оптовых складов Курска</p>
--	--

Объявляет набор Мужчин от 18 до 27 лет на следующие вакансии:

Консультанты,

Управление персоналом,

Грузчики,

Экспедиторы.

Прописка Курск или область обязательна.

З\п стабильная без задержек.

Тел.: 88-88-88 с 8 до 12 или 13 до 20 ч

Стабильность всегда найдет единомышленников

Таблица

Реклама фирмы	№1	№2	№3	№4	№5	№6
1. Информация о фирме						
2. Информация о работе						
3. Требования к работникам						
4. Информация о зарплате						
5. Фактическая информация						

2. Проанализируйте реальные объявления о найме, представленные ниже. Укажите их достоинства и недостатки.

Компания
ООО «ЕВРОПАК»

ОБЪЯВЛЯЕТ НАБОР СПЕЦИАЛИСТОВ НА НОВОЕ ПРОИЗВОДСТВО

муж./жен.

37-40-20,
37-40-50, 37-40-60

340117 на правах рекламы

ПОСТОЯННАЯ РАБОТА В ГАЗЕТЕ, НУЖНОЙ ВСЕМ

Редакция газеты **КАМЕЛОТ** набирает сотрудников

- ✓ с высшим образованием
- ✓ воронежской пропиской
- ✓ не старше 40 лет

НА ДОЛЖНОСТЬ

РЕКЛАМНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ

- ✓ ОБУЧЕНИЕ
- ✓ СТАБИЛЬНОСТЬ
- ✓ ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА

Оплата труда: оклад+вознаграждение по результатам работы

Прием осуществляется на конкурсной основе.

Обращаться по телефону: **53-33-66**

01-0009975



**ЧЕШСКАЯ СТРАХОВАЯ
КОМПАНИЯ**

Группа компаний ČR, традиция с 1827 г.

Лицензия ФССН С № 3609 77

www.czins

тел. 39-27-63; 39-37
(495) 785 82 00; 785 82

Если Вы хотите сделать карьеру, иметь хороший доход, работать в компании с европейскими традициями в команде профессионалов

ООО «Чешская страховая компания»

приглашает

ФИНАНСОВОГО КОНСУЛЬТАНТА

Профиль кандидата:

- ▶ Возраст от 25 лет
- ▶ Незаконченное высшее и/или высшее образование
- ▶ Умение работать на результат
- ▶ Хорошо развитые коммуникативные навыки
- ▶ Здоровые амбиции
- ▶ Высокая способность к обучению

Что предлагает компания:

- ▶ Европейский менеджмент и технологии работы
- ▶ Карьерный рост и профессиональное развитие
- ▶ Обучение за счет компании

ООО «Чешская страховая компания», продолжая традиции своего учредителя-страховой компании Česká pojišťovna a.s., известной в Европе уже с 1827 года, предлагает программы страхования, которые дают финансовую уверенность Вам и Вашим близким

СОХРАНИМ ВАШИ МЕЧТЫ!

**Основной
персонал**

310

**Маркетинг,
реклама, PR**

Рекламный агент

17-26 лет, в организацию на постоянную
работу, з/плата от 6000 р. Т.79-04-73

В связи с расширением

**ТОРГОВЫЙ
ДОМ**

приглашает на работу

ПРОДАВЦОВ

Оплата **2700** р./мес.
своевременно

Тел. **38-32-78**, с 9 до 18 ч.

L'ORÉAL

открывает вакансию:

КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ
в г. ВОРОНЕЖЕ

<u>ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ</u>	<u>МЫ ПРЕДЛАГАЕМ ВАМ</u>
<ul style="list-style-type: none"> • проживание в г. Воронеже • высшее образование • водительские права • коммуникабельность и организованность • стремление к профессиональному развитию • желательно знание иностранного языка 	<ul style="list-style-type: none"> • опыт международной компании • возможности обучения • широкое поле ответственности • конкурентоспособный оклад • служебный автомобиль • медицинское страхование • полный социальный пакет

Просим направлять резюме с пометкой "VRP-V"
по факсу (095) 258-3192 или E-mail: cv@ru.loreal.com

8. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 1 теоретический вопрос и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант

решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной
аттестации по дисциплине
Технологии управления конфликтами и стрессами**

***6. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины
(модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и
планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или
практики***

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2:Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	ПК -2.1. <u>Знает</u> основы разработки и реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации	Знает: основы разработки и реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации
	ПК -2.2. <u>Умеет</u> разрабатывать проекты по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации	Умеет: разрабатывать проекты по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации
	ПК -2.3. <u>Владеет</u> навыками реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации	Владеет: навыками реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации

2.Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает основы разработки и реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации; умеет разрабатывать проекты по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации; владеет навыками реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает основы разработки и реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации; умеет разрабатывать проекты

по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации; владеет навыками реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации

3.Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ПК-2: Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Методы руководства коллективной работой персонала Методы управления коллективной работой в условиях неоднородной социальной среды Методы управления работниками, отличающимися по социальным, этническим, конфессиональным и культурным признакам Профилактика конфликтов в организации. Социально-психологические методы урегулирования конфликтов. Примирительные процедуры как инструмент разрешения социально-трудовых конфликтов. Уклонение и приспособление как стили поведения в конфликтной ситуации. Сущность команд и командообразования Виды команд Принципы организации команд Компромисс и конфронтация как стили поведения в конфликтной ситуации. Сотрудничество как эффективный стиль поведения при разрешении конфликтов. Модели поведения в конфликтной ситуации. Стресс: причины, источники, динамика развития. Методы нейтрализации стресса. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения. Сущность конфликтов и стрессов, виды, причины возникновения Сущность, виды организационной культуры, сущность морально-психологического климата Принципы формирования организационной культуры и благоприятного морально-психологического климата Формирование основ конфликтологии до XIX века. Развитие конфликтологии в XIX веке. Современные концепции конфликта в психологии. Современные концепции конфликта в социологии. Предмет, задачи и практическое применение конфликтологии в менеджменте. Конфликт: понятие и классификация. Основные характеристики и черты конфликта. Функции и последствия конфликта для организации.</p>

	<p> Модели описания конфликта. Структура конфликта. Динамика конфликта. Сущность социально-трудовых проблем организации Классификацию социально-трудовых проблем организации Особенности социально-трудовых проблем организации Персонал организации как источник конфликта. Причины и предпосылки возникновения внутриличностного и межличностного конфликта в организации. Социальные группы в организации как источники конфликтов. Причины и предпосылки возникновения внутригруппового и межгруппового конфликта в организации. Организация как источник конфликта. Причины и предпосылки возникновения конфликта в организации. Управление конфликтами как элемент управления персоналом. Методологические принципы исследования конфликтов. Методы изучения конфликтов. Методы управления конфликтами: внутриличностные, межличностные и структурные. Роль руководителя – субъекта конфликта в управлении конфликтами. Роль руководителя – посредника в управлении конфликтами. </p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-2: Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p> 1. Как предупредить конфликт? В известной притче о царе Соломоне легендарному царю удалось разрешить конфликт между двумя женщинами, которые претендовали быть матерью одного и того же ребенка. Каким образом можно было предупредить этот конфликт? </p> <p> 2. Конфликт в клинике. В больнице, специализирующейся по пересадке донорского сердца, возникла следующая конфликтная ситуация: В больницу поступило очередное донорское сердце. На очереди по его пересадке в клинике находилось пять человек: пожилой профессор, занимающийся разработкой вакцины против рака, работа которого находится в стадии завершения; шестнадцатилетняя беременная девушка, сирота; молодая симпатичная, обаятельная женщина, пользовавшаяся исключительной любовью сотрудников больницы: врач той же больницы, также нуждавшийся в пересадке сердца; учительница, мать двоих детей, только что похоронившая мужа, погибшего в автокатастроф. Поскольку каждому из больных оставалось жить не более месяца, </p>

	<p>ситуация сложилась критическая.</p> <p>Попытайтесь ответить на следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Как разрешить возникшую конфликтную ситуацию, кому отдать предпочтение при пересадке донорского сердца?2. Как можно было бы вообще исключить возможность возникновения в клинике ситуаций подобного рода?
--	--

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

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 1 теоретический вопрос и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной
аттестации по дисциплине
Управление кадровыми рисками**

***7. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины
(модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и
планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или
практики***

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2:Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	ПК -2.1. <u>Знает</u> основы разработки и реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации	Знает: основы разработки и реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации
	ПК -2.2. <u>Умеет</u> разрабатывать проекты по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации	Умеет: разрабатывать проекты по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации
	ПК -2.3. <u>Владеет</u> навыками реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации	Владеет: навыками реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации

2.Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает основы разработки и реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации; умеет разрабатывать проекты по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации; владеет навыками реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации

«Незачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает основы разработки и реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации; не умеет разрабатывать

проекты по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации; не владеет навыками реализации проектов по совершенствованию элементов системы управления персоналом организации

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ПК-2: Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Сущность, классификацию рисков в управлении персоналом Сущность травматизма и профессиональных заболеваний Методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний Эволюция категории «риск». Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков. Характеристики риска. Классическая теория риска (Дж. Милль, И.У. Сениор). Неоклассическое понимание риска как вероятности отклонения от запланированного результата (А. Маршалл, А. Пигу). Современное развитие теорий риска. Социологическая теория риска. Модели рисков человеческого фактора Факторы кадровых рисков. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность. Риски в системе управления персоналом: риски утраты человеческого капитала, риски утраты материальных активов, информационные риски, риски формирования нежелательного имиджа. Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека Социально-экономическое значение фактора риска в сфере управления персоналом Внешняя среда организации как источник кадровых рисков Сущность и структура внутренней среды организации как фактора кадрового риска Параметры среды функционирования организации, формирующие степень неопределенности и кадрового риска. Особенности кадровых рисков генерируемых основными стикхолдерами внешней макросреды организации Особенности кадровых рисков генерируемых основными стикхолдерами внешней микросреды организации. Особенности кадровых рисков генерируемых основными</p>

	<p>стикхолдерами и факторами внутренней -среды организации</p> <p>Содержание классической теории рисков и её современное значение в управлении персоналом.</p> <p>Неоклассические теории рисков их содержание и современное значение в управлении персоналом.</p> <p>Особенности проявления классических постулатов риска при разработке и принятии кадровых решений.</p> <p>Кадровые аспекты и последствия проявления основных функций риска.</p> <p>Сущность неопределенности, ее разновидности и формы проявления в кадровой работе</p> <p>Оценка факторов среды.</p> <p>Оценка вероятности проявления угроз.</p> <p>Оценка вероятности риска.</p> <p>Матрица Харрингтона.</p> <p>Количественные оценки вероятностей и рисков.</p> <p>Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб».</p> <p>Метод вербальных функций.</p> <p>Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности.</p> <p>Метод оценки рисков на основе системы Элмери.</p> <p>Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности														
ПК-2: Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	<p>1. Используя коэффициенты дисперсии, СКО, вариации оцените риск проекта. А</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Прибыль</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Число случаев</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">45</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Сравнить по риску вложения в акции трёх типов А, В, С, если каждая из них по-своему откликается на возможные рыночные ситуации, достигая с известными вероятностями определённых значений доходности (таблица).</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">Тип</th> <th style="width: 40%;">Ситуация 1</th> <th style="width: 50%;">Ситуация 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Прибыль	Число случаев	20	12	45	8	10	5	Тип	Ситуация 1	Ситуация 2			
Прибыль	Число случаев														
20	12														
45	8														
10	5														
Тип	Ситуация 1	Ситуация 2													

акции	вероятность, в долях единицы	доходность, %	вероятность, в долях единицы	доходность, %
A	0,5	20	0,5	10
B	0,99	15,1	0,01	5,1
C	0,7	13	0,3	7

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

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 1 теоретический вопрос и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.