



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИГО

Л.Н. Санникова

06.05.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки (специальность)

37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль/специализация) программы

37.05.02 Психология безопасности

Уровень высшего образования - специалитет

Форма обучения

очная

Институт/ факультет Институт гуманитарного образования

Кафедра Психологии

Курс 3

Семестр 6

Магнитогорск

2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ Минобрнауки России от 31.08.2020 г. № 1137)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии
22.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
06.02.2025 г. протокол № 6

Председатель _____ Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:
доцент кафедры Психологии, канд. психол. наук _____ А.П. Мережников

Рецензент:
директор ООО "Линия жизни", _____ И.Ю. Бочкарева



Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Формирование общекультурной компетенции в области принятия оптимальных организационно-управленческих решений; формирование профессиональных компетенций в области: осуществления профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста; планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Психология кадрового менеджмента входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Проектная деятельность

Психологическое консультирование

Социальная психология

Психология труда

Возрастная психология и психология развития

Технологии личностного развития

Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

Психодиагностика

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Проектная деятельность

Психологическое консультирование

Социальная психология

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Психология кадрового менеджмента» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-4	Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности
ОПК-4.1	Описывает структуру деятельности специалиста; прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия профессиональной деятельности персонала
ОПК-4.2	Осуществляет профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности
ОПК-6	Способен выявлять специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам
ОПК-6.1	Выявляет специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам.

ОПК-7 Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личного роста, организации служебной деятельности персонала	
ОПК-7.1	Владеет приемами психологического консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личного роста, организации служебной деятельности персонала

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 57,5 акад. часов;
- аудиторная – 56 акад. часов;
- внеаудиторная – 1,5 акад. часов;
- самостоятельная работа – 50,5 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Психология кадрового менеджмента в системе современного управления								
1.1 Кадровый менеджмент	6	4		2	4	Работа с основной и дополнительной литературой и решение задач. Выполнение практических заданий Подготовка к презентации по теме	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе Презентация	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
1.2 Основные направления деятельности современной службы управления персоналом		2		2	5	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
1.3 Кадровая политика и стратегия управления персоналом		4		2	5	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
1.4 Особенности процесса кадрового планирования в современной экономической ситуации		2		2	4	Работа с основной и дополнительной литературой	Устный ответ на практическом занятии Отчет по	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1

России						Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	практической работе	
1.5 Научно-методические принципы подбора персонала в современных корпорациях	6	4		2	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
1.6 Социально-психологические особенности управления персоналом в развитых странах Запада (опыт сравнительного кадрового менеджмента)		2		2	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
Итого по разделу		18		12	26			
2. Кадровый менеджмент в карьерном развитии сотрудника								
2.1 Профориентация, социализация и трудовая адаптация персонала	6	4		2	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
2.2 Мотивация и стимулирование персонала		1		2	4,5	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
2.3 Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя		2		3	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
2.4 Повышение конкурентоспособности компании через развитие персонала		1		3	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1

						занятию		
2.5 Управление карьерой персонала	6	1		3	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
2.6 Подходы и проблемы проведения кадрового аудита		1		3	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1, ОПК-7.1
Итого по разделу		10		16	24,5			
Итого за семестр		28		28	50,5		зао	
Итого по дисциплине		28		28	50,5		зачет с оценкой	

5 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02345-9. – URL : <https://urait.ru/bcode/450044> (дата обращения: 15.01.2025).

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 369 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01091-6. – URL : <https://urait.ru/bcode/450083> (дата обращения: 15.01.2025).

б) Дополнительная литература:

1. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 299 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07711-7. – URL : <https://urait.ru/bcode/453398> (дата обращения: 15.01.2025).

2. Мещерякова, А. В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ : учебник и практикум для вузов / А. В. Мещерякова. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 247 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8990-8. – URL : <https://urait.ru/bcode/452745> (дата обращения: 15.01.2025).

в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2391> (дата обращения: 15.01.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD- ROM..

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp

Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Оснащение: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащение: Доска, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Оснащение: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащение: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Перечень тем, вопросов и заданий для самостоятельной работы обучающихся

1. Раздел Управление персоналом в системе современного менеджмента	
Тема 1.1. Кадровый менеджмент.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Цели, задачи, программа и ключевые вопросы дисциплины «Психология кадрового менеджмента». Парадигма управления персоналом в XXI веке. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Функции, субъекты и методы управления персоналом. Основные модели кадрового менеджмента. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу. Принципы управления персоналом. Иерархия менеджеров фирмы и структура их рабочего времени. Организационные вопросы управления персоналом в системе менеджмента. Концепция управления персоналом в организации.
Тема 1.2. Основные направления деятельности современной службы управления персоналом.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Современная служба управления персоналом (СУП) - ведущий методический, информационный и координирующий центр работы с кадрами в организации. Функции СУП на примере западных и отечественных фирм. Формирование корпоративной (организационной) культуры. Разработка миссии компании. Миссия и управление персоналом. Имидж фирмы и его составляющие. Формирование внутрифирменных ценностей. Развитие и закрепление поведенческих аспектов корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Роль организационной культуры в международных бизнес-коммуникациях
Тема 1.3. Кадровая политика и стратегия управления персоналом.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Концепция кадровой политики организации. Кадровая политика и стратегия управления организацией. Стратегия управления организацией и стратегия управления ее персоналом. Стратегическое управление персоналом. Реализация кадровой политики и стратегия управления персоналом.
Тема 1.4. Особенности процесса кадрового планирования в современной экономической	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Сущность, цели и задачи кадрового планирования в системе управления персоналом

ситуации России.	организации. Стратегическое планирование персонала. Оперативный план работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Основные виды кадрового планирования: Планирование потребностей в персонале; Планирование использования персонала; Планирование обучения персонала; Планирование сокращения (высвобождения) персонала. Временные рамки кадрового планирования. Распространенные ловушки процесса кадрового планирования.
Тема 1.5. Научно-методические принципы подбора персонала в современных корпорациях.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Поиск и отбор персонала. Проблемы, с которыми сталкиваются компании при организации системы поиска и отбора новых работников. Место поиска и отбора персонала в общей системе работы с персоналом. Основные принципы построения системы поиска и отбора персонала. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Планирование процесса отбора. Анализ работы. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор. Организация процесса отбора. Этапы процесса отбора. Сбор и анализ сведений о кандидатах. Психологический контракт. Общая схема поиска и отбора персонала. Методы отбора персонала. Решение о приеме кандидата на работу. Правовые аспекты найма на работу. Отбор руководителей. Эффективность процесса поиска и отбора кадров.
Тема 1.6. Социально-психологические особенности управления персоналом в развитых странах Запада (опыт сравнительного кадрового менеджмента).	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Характеристика национально-культурных особенностей бизнеса. Сравнительный анализ опыта индустриально-развитых стран в реализации целей управления персоналом на практике.
2 Раздел. Кадровый менеджмент в карьерном развитии сотрудника	
Тема 2.1. Профориентация, социализация и трудовая адаптация персонала.	Подготовка к семинарским занятиям. Составление отзывов на прочитанные по проблемам психодиагностики статьи. Индивидуальное задание Составление тезауруса основных понятий по теме. Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Понятие профессиональной ориентации. Цели и задачи профориентации. Основные формы профориентационной работы: Просвещение; Информация; Консультация. Органы управления профориентации. Понятия

	социализации и адаптации. Виды и направления социализации и адаптации. Условия успешной социализации и адаптации. Цели адаптации и обоснования ее необходимости. Связь понятий адаптация и профориентация. Этапы адаптации. Организация эффективного управления адаптации. Зарубежный и российский опыт профориентации и адаптации.
Тема 2.2. Мотивация и стимулирование персонала.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Проблема мотивации трудовой деятельности. Мотивация индивидуального труда. Мотивация как фактор организации поведения. Виды и типы мотивации. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом. Рост производительности труда -главный показатель эффективности управления персоналом. Компенсационный пакет, должностной оклад, сдельная заработная плата, повременная заработная плата, льготы, комиссионные, групповое вознаграждение, оплата за знание и компетенцию, тарифная система. Политика мотивации персонала.
Тема 2.3. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Аттестация - способ реализации стратегии компании. Цели аттестации наемных работников. Задачи аттестации: Экономические; Социальные; Морально-психологические. Принципы аттестации. Методика подхода к оценке персонала. Основные признаки аттестации. Участники аттестации. Комплексная оценка деловых качеств работников. Показатели (критерии) аттестации. Виды аттестации. Порядок и процедура проведения аттестации. Состав аттестационной комиссии. График проведения аттестации. Структурная схема аттестации. Документы на аттестуемого, представляемые комиссией. Протокол заседания. Правовые последствия аттестации. Процессуальная защита аттестуемых. Принципы организации и правового регулирования аттестации.
Тема 2.4. Повышение конкурентоспособности компании через развитие персонала.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Проблема профессионального развития персонала. Компетентный подход. Реализация требований квалификации менеджеров в учебном процессе. Основные положения педагогики менеджмента. Обучение, воспитание, развитие и психологическая подготовка персонала к профессиональной деятельности. Социально-психологические основы современного обучения персонала. Эффективное использование распространенных методов обучения персонала. Активные методы обучения сотрудников фирмы и их краткая характеристика. Способы проведения «проблемных» занятий с персоналом.

Тема 2.5. Управление карьерой персонала.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Понятие карьеры. Горизонтальная и вертикальная карьера. Значение карьеры в жизни человека. Интеграция ожиданий работников и интересов фирмы. Путь выбора карьеры. Конфликт возрастов. Анализ рабочего места. Управление карьерой. Развитие карьеры. Индивидуальное развитие карьеры. Роль наставника в развитии карьеры. Управление карьерой или продвижение по служебной лестнице.
Тема 2.6. Подходы и проблемы проведения кадрового аудита.	Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Система кадрового аудита. Цель и задачи кадрового аудита. Стратегия проведения кадрового аудита. Этапы кадрового аудита, их краткая характеристика. Значение кадрового аудита для оптимизации кадрового потенциала организации. Определение механизмов и инструментов трансформации коллектива и систем управления.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОПК-4 Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности		
ОПК 4.1	Описывает структуру деятельности специалиста; прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия профессиональной деятельности персонала	Теоретические вопросы 1. Опишите социальную модель человеческого поведения? 2. Назовите факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства. 3. В чем сущность концепции управления персоналом? Каковы ее цели и структура? 4. Основные понятия кадровых организационно-управленческих решений. 5. Дайте определение понятию «Кадровый менеджмент». 6. В чем заключается сущность концепции «Персонал – главное достояние организации»? 7. Какие принципы необходимо учитывать при развитии системы кадрового менеджмента, или каковы основные принципы рационального использования кадров организации? 8. Каковы основные цели и функции управления персоналом учреждения? 9. Почему обучение служебного персонала должно быть непрерывным?
ОПК 4.2	Осуществляет профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	Практические задания 1. Предложите систему управления персоналом предприятия: • сформулируйте основные цели работы с персоналом; • опишите наиболее значимые процессы, которые должны быть реализованы. 2. Предложите программу внедрения системы управления персоналом и сформулируйте первоочередные мероприятия, которые должны быть проведены. Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания <i>Ознакомьтесь с материалом и ответьте на вопросы.</i> Международная корпорация Холдинг «Наука Т» – одна из ведущих компаний мира. Начав с создания

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» – одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т.е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса. <u>Особенности организационной структуры и производства.</u> Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске. Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг «Наука Т» с другими фирмами. <u>Политика управления трудовыми ресурсами.</u> Кадровые службы Холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых – уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации. Характерная черта корпорации – тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов. Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В центре управления человеческими ресурсами – эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой – 208, на административно-управленческий – 79 программ. Остальные носят «сквозной» характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах. В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «Наука Т» ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумулирование опыта – поддержка учащихся и вознаграждение за успехи – установление обратной связи с преподавателем – обеспечение вовлеченности работников – интеграция их усилий». Для этого Холдинг «Наука Т» использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы» и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения. Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг «Наука Т» престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		традиции включения в жизнь «корпоративной семьи». В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система «двойной лестницы», или «двух направлений в карьере» (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной, или по научно-инженерной линии). <i>Вопросы</i> 1. Сформулируйте миссию и девиз организации. 2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями). 3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации. 4. Опишите желаемого сотрудника организации. 5. Сформулируйте основные корпоративные правила: • в области отбора, обучения и продвижения персонала; • в области стимулирования труда. 6. Предложите программу кадровых мероприятий.
ОПК-6 Способен выявлять специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к		
ОПК-6.1	Выявляет специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам.	Теоретические вопросы 1. Методы кадрового менеджмента в решении профессионального психологического отбора лиц. 2. Дайте определение сущности карьеры и назовите ее виды? 3. Какие правила необходимо соблюдать при управлении карьерой служебных кадров? 4. Дайте характеристику лидерства и основных форм власти. 5. Каковы современные тенденции и цели социального развития организации? 6. Раскройте сущность социального развития организации как объекта управления? 7. Каковы факторы развития социальной среды организации? 8. Перечислите стадии развития служебного коллектива? 9. Какие факторы определяют поведение человека? 10. Расскажите, что вы знаете о корпоративной культуре служебного учреждения? 11. Охарактеризуйте направления кризиса труда, стратегию и тактику решения этой проблемы.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		12. Назовите основные правила делегирования полномочий. 13. Каковы правила подготовки и проведения деловых бесед? 14. Что включают в себя правила конструктивной критики? 15. Дайте краткую характеристику основных стилей руководства. Практические задания 1. Сотрудник взволнованно рассказывает о конфликтной ситуации, которая представляет для вас интерес. Какие приемы слушания можно использовать? 2. Подберите приемы сопротивления следующей попытке убеждения: «Я слышал о вас как о человеке, который никогда никому не отказывает. Не могли бы вы одолжить 5000 рублей? Мне скоро должны вернуть долг, и я сразу же вам отдам» 3. Проанализируйте 2 техники аргументации (по выбору) и опишите в каких коммуникативных ситуациях они будут наиболее эффективны. 4. Охарактеризуйте методы обработки данных социометрического исследования. Приведите примеры. Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания <i>Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.</i> Александр Ковалев – директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра – создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами – психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников. Работая в течение двух недель по 12 ч. в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал – должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада. <i>Вопросы</i> 1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если «да», то почему? 2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?). 3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить. 4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?
ОПК-7 Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала		
ОПК-7.1	Владеет приемами психологического консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	Теоретические вопросы 1. Что входит в понятие «Интеллектуальная собственность»? 2. Назовите факторы, существенным образом влияющие на организацию личного труда руководителя? 3. Что представляет собой система кадрового менеджмента служебного учреждения? 4. В чем состоит сущность нематериального стимулирования работников учреждения? 5. Формирование системы управления персоналом. 6. Анализ и нормирование труда персонала кадровой службы. 7. Формирование инновационно-кадровой политики. 8. Маркетинговые исследования в области персонала. 9. Методика разработки профессиограмм. 10. Порядок разработки Положений о подразделениях и Должностных инструкций. 11. Разработка Положения об организации работы по отбору кандидатов в фирму.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		Практические задания 1. Проведите анализ методики «Эффективный отбор и наем торговых представителей» (может быть рекомендовано для других вакансий). 2. Какие приемы убеждающей коммуникации можно использовать в ситуации, когда по уважительной причине необходимо отпроситься у руководителя с работы? 3. Подберите приемы ассертивного отказа на просьбу коллеги взять часть его работы на себя. 4. Вспомните ситуацию недавнего спора с партнером. Проанализируйте, какие факторы влияли на течение спора. Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания Практическая ситуация 1. Н-ский химический комбинат является градообразующим Предприятием. <i>Собственники:</i> 40% акций – директор; 25% акций – комитет по управлению имуществом Н-ской области; 35% акций – партнеры и кредиторы комбината. Долг предприятия за последний год вырос с 76 млн. руб. до 168 млн. руб. <i>Характеристика основных фондов</i> – комбинат обладает устаревшим оборудованием (от 1859 г. до 1965 г.). <i>Продукция:</i> до 1991 г. 70% – кислота для ракетного топлива, сегодня 90% – производство стиральных порошков и мыла. <i>Решение Арбитражного суда:</i> Н-ский химический комбинат признать несостоятельным. Внешним управляющим назначить Иванова Евгения Александровича, кандидатура которого представлена Н-ским территориальным агентством Федеральной службы России по делам о несостоятельности (банкротстве). <i>Из программы развития предприятия, представленной Е.А. Ивановым:</i> ... необходимо создание конкурентоспособного продукта и внедрение современных технологий. <i>Вопросы, заданные Е.А. Иванову на первом совещании с управленческим персоналом:</i> • Расскажите о себе. • Собираетесь ли вы менять организационную структуру предприятия? • Чем вы докажете, что сможете вывести наше

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		предприятие из ситуации банкротства? <i>Из интервью председателя совета трудового коллектива газете «Химический Н-ск»:</i> Сейчас надежды трудового коллектива связаны с новым управляющим. Рабочие предприятия устали от бесконечных дискуссий, безденежья и безделия. Мы готовы работать и учиться, готовы поддержать его программу реорганизации. <i>Вопросы для обсуждения</i> 1. Оцените проблемы в области работы с персоналом, с которыми столкнулся управляющий. 2. Предложите программу первоочередных кадровых мероприятий. 3. Охарактеризуйте желательный в этой ситуации способ управления. 4. Ознакомьтесь с <i>ситуацией на предприятии</i> и ответьте <i>на вопросы</i>.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в устной форме зачета.

Зачет по данной дисциплине включает в себя:

- 1) Контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 2) Контроль работы на практических занятиях;
- 3) Зачет сдается в устной форме и предполагает ответ на один теоретический вопрос и практическое задание.

Критерии оценки (зачет с оценкой):

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

– на оценку **«отлично»** – обучающийся показывает высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку **«хорошо»** – обучающийся показывает знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

– на оценку **«удовлетворительно»** – обучающийся показывает знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых задач;

– **«не зачтено»** – результат обучения не достигнут, т.е. студент не может показать

знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач, не выполнены текущие задания.

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОПК-4 Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности		
ОПК 4.1	Описывает структуру деятельности специалиста; прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия профессиональной деятельности персонала	Теоретические вопросы 10. Опишите социальную модель человеческого поведения? 11. Назовите факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства. 12. В чем сущность концепции управления персоналом? Каковы ее цели и структура? 13. Основные понятия кадровых организационно-управленческих решений. 14. Дайте определение понятию «Кадровый менеджмент». 15. В чем заключается сущность концепции «Персонал – главное достояние организации»? 16. Какие принципы необходимо учитывать при развитии системы кадрового менеджмента, или каковы основные принципы рационального использования кадров организации? 17. Каковы основные цели и функции управления персоналом учреждения? 18. Почему обучение служебного персонала должно быть непрерывным?
ОПК 4.2	Осуществляет профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	Практические задания 1. Предложите систему управления персоналом предприятия: • сформулируйте основные цели работы с персоналом; • опишите наиболее значимые процессы, которые должны быть реализованы. 2. Предложите программу внедрения системы управления персоналом и сформулируйте первоочередные мероприятий, которые должны быть проведены. Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания <i>Ознакомьтесь с материалом и ответьте на</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<i>вопросы.</i> Международная корпорация Холдинг «Наука Т» – одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» – одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т.е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса. <u>Особенности организационной структуры и производства.</u> Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске. Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг «Наука Т» с другими фирмами. <u>Политика управления трудовыми ресурсами.</u> Кадровые службы Холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых – уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		Характерная черта корпорации – тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов. Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В центре управления человеческими ресурсами – эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой – 208, на административно-управленческий – 79 программ. Остальные носят «сквозной» характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах. В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «Наука Т» ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумулирование опыта – поддержка учащихся и вознаграждение за успехи – установление обратной связи с преподавателем – обеспечение вовлеченности работников – интеграция их усилий». Для этого Холдинг «Наука Т» использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы» и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения. Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг «Наука Т» престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи». В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система «двойной лестницы», или «двух направлений в карьере» (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной, или по научно-инженерной линии). <i>Вопросы</i> 1. Сформулируйте миссию и девиз организации. 2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями). 3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации. 4. Опишите желаемого сотрудника организации. 5. Сформулируйте основные корпоративные правила: • в области отбора, обучения и продвижения персонала; • в области стимулирования труда. 6. Предложите программу кадровых мероприятий.
ОПК-6 Способен выявлять специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к		
ОПК-6.1	Выявляет специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам.	Теоретические вопросы 16. Методы кадрового менеджмента в решении профессионального психологического отбора лиц. 17. Дайте определение сущности карьеры и назовите ее виды? 18. Какие правила необходимо соблюдать при управлении карьерой служебных кадров? 19. Дайте характеристику лидерства и основных форм власти. 20. Каковы современные тенденции и цели социального развития организации? 21. Раскройте сущность социального развития организации как объекта управления? 22. Каковы факторы развития социальной среды организации? 23. Перечислите стадии развития служебного коллектива? 24. Какие факторы определяют поведение человека? 25. Расскажите, что вы знаете о корпоративной

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		культуре служебного учреждения? 26. Охарактеризуйте направления кризиса труда, стратегию и тактику решения этой проблемы. 27. Назовите основные правила делегирования полномочий. 28. Каковы правила подготовки и проведения деловых бесед? 29. Что включают в себя правила конструктивной критики? 30. Дайте краткую характеристику основных стилей руководства. Практические задания 5. Сотрудник взволнованно рассказывает о конфликтной ситуации, которая представляет для вас интерес. Какие приемы слушания можно использовать? 6. Подберите приемы сопротивления следующей попытке убеждения: «Я слышал о вас как о человеке, который никогда никому не отказывает. Не могли бы вы одолжить 5000 рублей? Мне скоро должны вернуть долг, и я сразу же вам отдам» 7. Проанализируйте 2 техники аргументации (по выбору) и опишите в каких коммуникативных ситуациях они будут наиболее эффективны. 8. Охарактеризуйте методы обработки данных социометрического исследования. Приведите примеры. Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания <i>Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.</i> Александр Ковалев – директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра – создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами – психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников. Работая в течение двух недель по 12 ч. в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал – должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада. <i>Вопросы</i> 1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если «да», то почему? 2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?). 3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить. 4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?
ОПК-7 Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала		
ОПК-7.1	Владеет приемами психологического консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	Теоретические вопросы 12. Что входит в понятие «Интеллектуальная собственность»? 13. Назовите факторы, существенным образом влияющие на организацию личного труда руководителя? 14. Что представляет собой система кадрового менеджмента служебного учреждения? 15. В чем состоит сущность нематериального стимулирования работников учреждения? 16. Формирование системы управления персоналом. 17. Анализ и нормирование труда персонала кадровой службы. 18. Формирование инновационно-кадровой политики. 19. Маркетинговые исследования в области персонала. 20. Методика разработки профессиограмм. 21. Порядок разработки Положений о подразделениях и Должностных инструкций. 22. Разработка Положения об организации работы

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		по отбору кандидатов в фирму. Практические задания 5. Проведите анализ методики «Эффективный отбор и наем торговых представителей» (может быть рекомендовано для других вакансий). 6. Какие приемы убеждающей коммуникации можно использовать в ситуации, когда по уважительной причине необходимо отпроситься у руководителя с работы? 7. Подберите приемы ассертивного отказа на просьбу коллеги взять часть его работы на себя. 8. Вспомните ситуацию недавнего спора с партнером. Проанализируйте, какие факторы влияли на течение спора. Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания Практическая ситуация 1. Н-ский химический комбинат является градообразующим Предприятием. <i>Собственники:</i> 40% акций – директор; 25% акций – комитет по управлению имуществом Н-ской области; 35% акций – партнеры и кредиторы комбината. Долг предприятия за последний год вырос с 76 млн. руб. до 168 млн. руб. <i>Характеристика основных фондов</i> – комбинат обладает устаревшим оборудованием (от 1859 г. до 1965 г.). <i>Продукция:</i> до 1991 г. 70% – кислота для ракетного топлива, сегодня 90% – производство стиральных порошков и мыла. <i>Решение Арбитражного суда:</i> Н-ский химический комбинат признать несостоятельным. Внешним управляющим назначить Иванова Евгения Александровича, кандидатура которого представлена Н-ским территориальным агентством Федеральной службы России по делам о несостоятельности (банкротстве). <i>Из программы развития предприятия, представленной Е.А. Ивановым:</i> ... необходимо создание конкурентоспособного продукта и внедрение современных технологий. <i>Вопросы, заданные Е.А. Иванову на первом совещании с управленческим персоналом:</i> • Расскажите о себе.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		• Собираетесь ли вы менять организационную структуру предприятия? • Чем вы докажете, что сможете вывести наше предприятие из ситуации банкротства? <i>Из интервью председателя совета трудового коллектива газете «Химический Н-ск»:</i> Сейчас надежды трудового коллектива связаны с новым управляющим. Рабочие предприятия устали от бесконечных дискуссий, безденежья и безделия. Мы готовы работать и учиться, готовы поддержать его программу реорганизации. <i>Вопросы для обсуждения</i> 1. Оцените проблемы в области работы с персоналом, с которыми столкнулся управляющий. 2. Предложите программу первоочередных кадровых мероприятий. 3. Охарактеризуйте желательный в этой ситуации способ управления. 4. Ознакомьтесь с <i>ситуацией на предприятии</i> и ответьте на вопросы.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в устной форме зачета.

Зачет по данной дисциплине включает в себя:

- 1) Контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 2) Контроль работы на практических занятиях;
- 3) Зачет сдается в устной форме и предполагает ответ на один теоретический вопрос и практическое задание.

Показатели и критерии оценивания зачета (с оценкой):

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций: всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся

испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.