

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись)
25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ОСНОВЫ ОТРАСЛЕВЫХ ЗНАНИЙ»

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы отраслевых знаний» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом – 20 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы отраслевых знаний» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955, с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Литвин Р.И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономической теории _____  Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической
комиссии института управления и государственной службы _____  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов представление о сфере профессиональной деятельности, ее месте и роли в общественном производстве, дать общую характеристику знаний по специальности и средств их освоения.

Задачи:

- показать взаимосвязь теории и практики управления;
- сформировать осознанную мотивацию учебного труда студента по освоению будущей профессии;
- освоить основную понятийную систему будущей профессии.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Основы отраслевых знаний» относится к обязательной части образовательной программы (Б1.О.24).

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основные категории экономической науки;
- основы психологии личности;
- внешнюю и внутреннюю среду предприятия, состояние и развитие рынка труда, методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда;

методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности;

порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; умения:

- разбираться в закономерностях экономического развития;
- составлять социологическую характеристику личности на основе социального статуса и особенности социализации;
- реализовывать основные управленческие функции в сфере управления;
- использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми;

собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;

навыки:

- навыки использования экономических знаний;
- навыки управления временем и ритмичной организации работы;
- современными технологиями управления персоналом и поведением персонала;

навыками организации и координации взаимодействия между людьми;

Содержание дисциплины является логическим продолжением

дисциплин «Экономическая теория», «История экономических учений», «История России».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-5. Способен применять современные методы принятия управленческих решений и проводить научные исследования в сфере управления персоналом, учитывая особенности психологии труда.	ПК-5.1 Знает основы отраслевых стандартов и практик, методы принятия управленческих решений и умеет применять их в конкретных ситуациях.	<p>знать: базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики, суть экономических процессов; основные законы и закономерности функционирования экономики.</p> <p>уметь: разбираться в закономерностях экономического развития.</p> <p>владеть: навыками использования экономических знаний; навыками управления временем и ритмичной организации работы;</p>

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	28	4
Лекции	36	18	2
Семинарские занятия	-		
Практические занятия	18	10	2
Лабораторные работы	-		
Курсовая работа (курсовой проект)	-		
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-		
Самостоятельная работа студента (всего)	52	78	104
Форма аттестации	зачёт	зачёт	зачёт

4.2. Содержание разделов дисциплины

ТЕМА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.

Общие положения и основные задачи высшего учебного заведения. Прием в высшее учебное заведение. Управление высшим учебным заведением. Организация деятельности факультетов и кафедр.

ТЕМА 2. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ.

Общие требования и основные документы по организации образовательного процесса в вузе. Основные виды занятий. Требования к оформлению научных работ. Аттестация учебной работы студентов. Послевузовское обучение и повышение квалификации выпускников.

ТЕМА 3. СТУДЕНТ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ.

Права и обязанности студента. Студенческий билет и зачетная книжка студента. Студенческие стипендии. Академический отпуск и восстановление студента. Организация учебного труда и рационального режима студента. Воспитание студента как процесс формирования личности и коллектива.

ТЕМА 4. РАБОТА С УЧЕБНЫМ МАТЕРИАЛОМ.

Конспектирование учебного материала. Запоминание учебного материала. Пользование учебной литературой. Интеллектуальная собственность и её законодательная охрана.

ТЕМА 5. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ТРУДА МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ.

Цель обучения менеджеров по управлению персоналом. Виды и задачи профессиональной деятельности HR-менеджеров. Связь дисциплины «Введение в специальность» с другими дисциплинами.

ТЕМА 6. ИСТОРИЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТА. ИСТОКИ ПРОФЕССИИ.

Предыстория HR-менеджмента. Основной этап становления HR-менеджмента в России. Современный этап развития профессии.

ТЕМА 7. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ.

Мировоззрение и эффективность деятельности менеджера по управлению персоналом. Характеристика понятия «профессия». Выбор профессии как основа планирования будущей карьеры. Деловая карьера и виды карьеры. Модели карьеры. Движущие мотивы карьеры.

ТЕМА 8. МЕНЕДЖЕР КАК ПРОФЕССИЯ.

Становление профессии «менеджер». Личные и деловые качества менеджера. Формирование профессиональных знаний менеджера. Управленческие роли и навыки менеджера. Стили и уровни управления. Этика и имидж менеджера.

ТЕМА 9. ЭКОНОМИСТ КАК ПРОФЕССИЯ.

Происхождение понятий «экономика» и «экономия». Экономическая наука прошлого, настоящего и будущего. Назначение профессии «экономист». Формирование профессиональных знаний экономиста. Профессиональный язык экономиста.

ТЕМА 10. КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА HR-МЕНЕДЖЕРА.

Определение понятия «культура управленческого труда». Нормы управленческого труда.

10.3. Основные элементы культуры управленческого труда 160

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Организация деятельности высшего учебного заведения	4	2	1
2.	Образовательный процесс в высшем учебном заведении	4	2	1
3.	Студент в высшем учебном заведении	4	2	
4.	Работа с учебным материалом	4	2	
5.	Содержание и особенности труда менеджера по управлению персоналом	2	2	
6.	История HR-менеджмента. Истоки профессии	2	1	
7.	Определение профессиональных склонностей менеджера по управлению персоналом	2	1	
8.	Менеджер как профессия	4	2	
9.	Экономист как профессия	4	2	
10.	Культура управленческого труда HR-менеджера	4	2	
Итого:		36	18	2

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Организация деятельности высшего учебного заведения	4	2	1
2.	Образовательный процесс в высшем учебном заведении	4	2	1
3.	Студент в высшем учебном заведении	4	2	
4.	Работа с учебным материалом	4	2	
5.	Содержание и особенности труда менеджера по управлению персоналом	2	2	
6.	История HR-менеджмента. Истоки профессии	2	1	
7.	Определение профессиональных склонностей менеджера по управлению персоналом	2	1	

8.	Менеджер как профессия	4	2	
9.	Экономист как профессия	4	2	
10.	Культура управленческого труда HR-менеджера	4	2	
Итого:		36	10	

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Организация деятельности высшего учебного заведения	Самостоятельное изучение литературы	6	8	12
2.	Образовательный процесс в высшем учебном заведении	Самостоятельное изучение литературы	6	8	12
3.	Студент в высшем учебном заведении	Самостоятельное изучение литературы	6	8	10
4.	Работа с учебным материалом	Самостоятельное изучение литературы	6	8	10
5.	Содержание и особенности труда менеджера по управлению персоналом	Самостоятельное изучение литературы	6	8	10
6.	История HR-менеджмента. Истоки профессии	Самостоятельное изучение литературы	6	8	10
7.	Определение профессиональных склонностей менеджера по управлению персоналом	Самостоятельное изучение литературы	4	8	10
8.	Менеджер как профессия	Самостоятельное изучение литературы	4	8	10
9.	Экономист как профессия	Самостоятельное изучение литературы	4	8	10
10.	Культура управленческого труда HR-менеджера	Самостоятельное изучение литературы	4	6	10
Итого:			52	78	104

4.6. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования;

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Основы отраслевых знаний: Учебник / Под общ. ред. д.э.н., проф. А.В. Сидоровича; МГУ им. М.В. Ломоносова. – 7-е изд., стереотип. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2010. – 400 с.

2. Экономическая теория. Основы отраслевых знаний – 1, 2: Учебник / Под общ. ред. заслуженного деятеля науки РФ, проф., д-ра экон. наук Г.П. Журавлевой. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. – 934 с.

3. Экономическая теория (политэкономия): Учебник / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф., засл. деятеля науки РФ Г.П. Журавлевой. – 5-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2011.

4. Экономическая теория (политическая экономия): Учебник / Под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, акад. Г.П. Журавлёвой. – М.: ИНФРА-М, 2010.

5. Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика: Учебник. – 18-е изд. М.: Изд-во Вильямс, 2008. - 1360 с.

б) дополнительная литература:

1. Макконнелл К. Р. И Брю С. Л, Экономикс: принципы, проблемы и политика. Учебник. Перевод с 14-го англ. изд. М.: ИНФРА - М, 2009 – 698 с.

2. Российские журналы: «Вопросы экономики»; «Журнал экономической теории»; «Научные труды Вольного экономического общества»; «Российский экономический журнал»; «ЭКО (экономика и организация промышленного производства)»; «Экономическая наука современной России»; «Экономические науки»; «Вестник Московского университета»; «Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова»; «Экономический журнал ГУ-ВШЭ».

3. Зарубежные журналы: “Economic Journal”; “Journal of Economic Literature”; “Review of Economics and Statistics”; “The Economist”

в) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Основы отраслевых знаний»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности и компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-5. Способен применять современные методы принятия управленческих решений и проводить научные исследования в сфере управления персоналом, учитывая особенности психологии труда.	Пороговый	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные категории экономической науки; основы психологии личности; внешнюю и внутреннюю среду предприятия, состояние и развитие рынка труда, методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда; методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах;
Основной		Базовый	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> разбираться в закономерностях экономического развития; составлять социологическую характеристику личности на основе социального статуса и особенности социализации; реализовывать основные управленческие функции в сфере управления; использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;

Заключительный	Высокий	<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками использования экономических знаний; навыками управления временем и ритмичной организации работы; современными технологиями управления персоналом и поведением персонала; навыками организации и координации взаимодействия между людьми; навыками анализа планов, стратегии и структуры организации;
-----------------------	----------------	--

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-5	Способен применять современные методы принятия управленческих решений и проводить научные исследования в сфере управления персоналом, учитывая особенности психологии труда.	<p>ПК-5.1 Знает основы отраслевых стандартов и практик, методы принятия управленческих решений в и умеет применять их в конкретных ситуациях.</p>	<p>Тема 1. Организация деятельности высшего учебного заведения Тема 2. Образовательный процесс в высшем учебном заведении Тема 3. Студент в высшем учебном заведении Тема 4. Работа с учебным материалом Тема 5. Содержание и особенности труда менеджера по управлению персоналом Тема 6. История HR-менеджмента. Истоки профессии Тема 7. Определение профессиональных склонностей менеджера по управлению персоналом Тема 8. Менеджер как профессия Тема 9. Экономист как профессия Тема 10. Культура управленческого труда HR-менеджера</p>	1

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-5. Способен применять современные методы принятия управленческих решений и проводить научные исследования в сфере управления персоналом, учитывая особенности психологии труда.	ПК-5.1 Знает основы отраслевых стандартов и практик, методы принятия управленческих решений в и умеет применять их в конкретных ситуациях.	Знать базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики, суть экономических процессов; основные законы и закономерности функционирования экономики Уметь разбираться в закономерностях экономического развития. Владеть навыками использования экономических знаний; навыками управления временем и ритмичной организации работы	Тема 1. Организация деятельности высшего учебного заведения Тема 2. Образовательный процесс в высшем учебном заведении Тема 3. Студент в высшем учебном заведении Тема 4. Работа с учебным материалом Тема 5. Содержание и особенности труда менеджера по управлению персоналом Тема 6. История HR-менеджмента. Истоки профессии Тема 7. Определение профессиональных склонностей менеджера по управлению персоналом Тема 8. Менеджер как профессия Тема 9. Экономист как профессия Тема 10. Культура управленческого труда HR-менеджера	тестовые задания, разноуровневые задания и задачи, практическое (прикладное) задание

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

Вот пример тестовых вопросов по теме "Организация деятельности высшего учебного заведения":

1. Как бы выглядел учебный процесс в университете, если бы ректором был профессор Ксавье из "Люди Икс"?

- А) Студенты бы телепатически обменивались знаниями
- Б) Каждая лекция была бы в формате комиксов
- В) Все студенты имели бы сверхспособности, а пары проходили бы в виртуальной реальности
- Г) В кампусе был бы телепорт для опоздавших

2. Если бы университет Хогвартс перешел на Болонскую систему, что бы изменилось?
- А) На каждом факультете появились бы свои деканы-маги
 - Б) Защита диплома превращалась бы в магическую дуэль
 - В) После 4-го курса обязательны экзамены по трансфигурации для перехода на магистратуру
 - Г) Лекции по заклинаниям проходили бы дистанционно через магические порталы
3. Что является основной функцией учебного плана в организации деятельности высшего учебного заведения?
- А) Распределение бюджета
 - Б) Формирование рейтинга учебного заведения
 - В) Определение содержания и объема учебного материала
 - Г) Организация внеклассных мероприятий
4. Какая из перечисленных моделей управления высшим учебным заведением наиболее эффективно сочетает автономию университетов с их подотчетностью государственным органам?
- А) Континентальная модель
 - Б) Англосаксонская модель
 - В) Дуальная модель управления
 - Г) Смешанная модель
5. Какое из следующих утверждений о высшем учебном заведении НЕ является верным?
- А. Основная задача вуза - подготовка высококвалифицированных специалистов.
 - Б. Вуз несет ответственность за качество образования.
 - В. Вуз не имеет права изменять учебные планы.
 - Г. Вуз взаимодействует с другими образовательными учреждениями и предприятиями.
6. Что такое учебный план вуза?
- А. Расписание занятий на семестр.
 - Б. Список дисциплин, которые студент должен изучить.
 - В. Правила поведения студентов в вузе.
 - Г. Перечень преподавателей вуза.
7. Кто принимает решение о зачислении абитуриента в вуз?
- А. Сам абитуриент.
 - Б. Родители абитуриента.
 - В. Приемная комиссия вуза.
 - Г. Директор вуза.
8. Какая из следующих структур не является обязательной частью вуза?
- А. Факультет.
 - Б. Кафедра.
 - В. Студенческий совет.
 - Г. Ректорат.
9. Какая из следующих форм обучения предполагает наибольшую самостоятельную работу студента?
- А. Очная.
 - Б. Заочная.
 - В. Очно-заочная.

Г. Экстернат.

10. Что такое учебная программа?

- А. Расписание занятий на день.
- Б. Перечень дисциплин, которые должен изучить студент.
- В. Правила поведения студентов на экзамене.
- Г. Список рекомендуемой литературы.

11. Какая форма контроля знаний является наиболее распространенной в вузе?

- А. Соревнования.
- Б. Экзамен.
- В. Опрос.
- Г. Проект.

12. Что такое зачетная книжка?

- А. Документ, подтверждающий оплату обучения.
- Б. Документ, в котором фиксируются результаты успеваемости студента.
- В. Билет на студенческие мероприятия.
- Г. Личный дневник студента.

13. Какая из следующих характеристик наиболее точно описывает студента?

- А. Человек, посещающий школу.
- Б. Человек, обучающийся в высшем учебном заведении.
- В. Человек, занимающийся научной деятельностью.
- Г. Человек, работающий полный рабочий день.

14. Что такое студенческий билет?

- А. Пропуск на общественный транспорт.
- Б. Документ, удостоверяющий личность студента и его право на льготы.
- В. Квитанция об оплате обучения.
- Г. Пропуск на спортивные мероприятия.

15. Какая форма контроля знаний является обязательной для всех студентов?

- А. Олимпиада.
- Б. Конференция.
- В. Сессия.
- Г. Практика.

16. Что такое академическая задолженность?

- А. Невыполненное домашнее задание.
- Б. Несданный экзамен или зачет.
- В. Пропуск лекций.
- Г. Поздняя сдача работы.

17. Какое из следующих прав не является правом студента?

- А. Право на бесплатное образование.
- Б. Право на стипендию.
- В. Право на работу на полную ставку.
- Г. Право на участие в студенческом самоуправлении.

18. Что такое студенческий совет?

- А. Орган студенческого самоуправления.

- Б. Научное общество студентов.
- В. Спортивная секция.
- Г. Культурный центр.

19. Когда примерно зародились первые идеи управления персоналом?

- А. В эпоху Возрождения.
- Б. В XIX веке.
- В. В древних цивилизациях.
- Г. В XX веке.

20. Кто из следующих ученых считается одним из основателей научного управления и внес значительный вклад в развитие теории управления персоналом?

- А. Альберт Эйнштейн.
- Б. Зигмунд Фрейд.
- В. Фредерик Тейлор.
- Г. Карл Маркс.

21. Какая из следующих задач не была характерна для первых отделов кадров?

- А. Набор персонала.
- Б. Оплата труда.
- В. Разработка стратегии развития компании.
- Г. Учет рабочего времени.

22. С чем связано появление термина "управление человеческими ресурсами" (HR)?

- А. С развитием информационных технологий.
- Б. С пониманием того, что персонал является одним из важнейших активов компании.
- В. С необходимостью сокращения издержек на персонал.
- Г. С желанием повысить лояльность клиентов.

23. Какое событие исторически способствовало развитию функций управления персоналом?

- А. Французская революция.
- Б. Индустриальная революция.
- В. Космическая гонка.
- Г. Цифровая революция.

24. Какая из следующих областей не относится к сфере деятельности HR-менеджера?

- А. Маркетинг.
- Б. Подбор персонала.
- В. Обучение и развитие сотрудников.
- Г. Оценка эффективности работы.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85-100%правильныхответов
4	71-85%правильныхответов

3	61-70%правильныхответов
2	60%правильныхответовиниже

2. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Разноуровневые задачи не предусмотрены

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

3. Практическое (прикладное) задание

(заключительный уровень)

Ситуация: В вашем университете возникла проблема с координацией работы факультетов — студенты жалуются на пересечение занятий и нехватку аудиторий. Как бы вы предложили изменить систему управления вузом, чтобы оптимизировать образовательный процесс и повысить его эффективность?

Ситуация: Администрация университета рассматривает возможность сокращения лекционных занятий в пользу онлайн-курсов. Каковы ваши аргументы «за» и «против» такого изменения? Как это может повлиять на качество образования?

Ситуация: Студент регулярно пропускает занятия и не успевает вовремя сдавать курсовые работы. Он ссылается на личные обстоятельства. Какую поддержку со стороны университета можно предложить, чтобы помочь студенту справиться с трудностями, не нарушая академических требований?

Ситуация: Студенты часто сталкиваются с проблемой запоминания большого объема информации к экзаменам. Какие техники работы с учебным материалом вы бы

предложили использовать, чтобы облегчить процесс подготовки и улучшить усвоение знаний?

Ситуация: HR-менеджер компании сталкивается с низкой мотивацией сотрудников. Какие действия он должен предпринять, чтобы выявить коренные причины проблемы и повысить мотивацию персонала, сохранив при этом лояльность и производительность?

Ситуация: Представьте, что вам поручили провести лекцию на тему эволюции HR-менеджмента. Как бы вы связали историческое развитие этой профессии с современными вызовами и потребностями рынка труда?

Ситуация: Студент задумывается о карьере в HR, но не уверен, подходит ли эта профессия под его личные склонности и навыки. Какие методы самоанализа и профессиональных тестов вы бы предложили для определения его склонностей к данной профессии?

Ситуация: Молодой менеджер сталкивается с трудностями в управлении коллективом, так как сотрудники воспринимают его как недостаточно опытного. Какие управленческие роли и навыки следует развить молодому специалисту, чтобы заслужить доверие и повысить свою эффективность?

Ситуация: На фоне экономического кризиса возникает необходимость оптимизировать расходы предприятия. Какую роль должен сыграть экономист в разработке антикризисных мер, чтобы минимизировать убытки и сохранить компанию на плаву?

Ситуация: В одной компании сотрудники жалуются на авторитарный стиль руководства со стороны HR-менеджера. Как бы вы предложили изменить стиль управления, чтобы улучшить рабочий климат и повысить продуктивность команды?

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

2. Какие основные задачи стоят перед высшим учебным заведением?
3. Кто в университете отвечает за организацию и координацию работы факультетов?
4. Какие основные виды занятий проводятся в вузе?
5. Какие документы регламентируют организацию образовательного процесса в университете?
6. Какие права имеет студент в вузе?
7. Для чего студенту необходимы студенческий билет и зачетная книжка?
8. Что такое конспектирование учебного материала и почему оно важно?
9. Какие методы запоминания учебного материала можно использовать для успешной сдачи экзаменов?
10. В чем заключается основная задача HR-менеджера?
11. Какие основные виды деятельности входят в обязанности менеджера по управлению персоналом?
12. Каково было основное назначение HR-менеджмента на этапе его становления?
13. Когда HR-менеджмент стал важным элементом в развитии компаний в России?
14. Какие факторы влияют на выбор профессии HR-менеджера?
15. Какие ключевые навыки нужны для успешного планирования карьеры менеджера по управлению персоналом?
16. Какие личные качества важны для эффективной работы менеджера?

17. Какие стили управления может использовать менеджер в своей работе?
18. В чем заключается основная роль экономиста в организации?
19. Какие базовые знания нужны для работы экономистом?
20. Что означает понятие «культура управленческого труда»?

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации

«зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)