

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра менеджмента**

Авторы-составители: **Сокерина Светлана Вячеславовна**

Рабочая программа дисциплины

**ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Код УМК 97147

Утверждено  
Протокол №11  
от «17» июня 2021 г.

Пермь, 2021

## **1. Наименование дисциплины**

Инновационное управление человеческими ресурсами

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом  
направленность Управление человеческими ресурсами

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Инновационное управление человеческими ресурсами** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

#### **38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)**

**ОПК.4** Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов

##### **Индикаторы**

**ОПК.4.1** Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов

**ПК.1** Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

##### **Индикаторы**

**ПК.1.1** Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу

**ПК.1.2** Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала

**ПК.2** Способен выполнять работу по организации и проведению оценки и аттестации персонала

##### **Индикаторы**

**ПК.2.1** Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки

**ПК.3** Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

##### **Индикаторы**

**ПК.3.1** Осуществляет организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

**ПК.6** Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

##### **Индикаторы**

**ПК.6.3** Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	11
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	3
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	108
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	42
<b>Проведение лекционных занятий</b>	14
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	28
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	66
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (11 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Управление человеческими ресурсами и роль инноваций в процессе управления**

Развитие инноваций в компании. Роль инноваций в процессе управления компанией. Концепции управления персоналом: управление человеческими ресурсами и человеческим капиталом (активом) компании. Инструменты инновационного управления персоналом: методы и подходы.

### **Потенциал компаний и функции HR - менеджера. Инновации и развитие компании. HR - новатор и адепт изменений в организации.**

Потенциал развития инновационных компаний. Изменение роли HR - менеджера в современных компаниях. HR - бизнес-партнер. Функции HR в процессе управления инновациями в компании. HR - новатор и адепт изменений в организации.

### **Управление изменениями в работе HR - менеджера. Новации и формирование кадровой политики в организации.**

Новации и формирование кадровой политики в организации. Изменение составляющих кадровой политики: поиск и отбор персонала, адаптация персонала, корпоративная культура, оценка персонала, развитие и обучение персонала, мотивация персонала. HR - бренд.

### **Управление персоналом в динамично развивающихся компаниях.**

Управление человеческими ресурсами в динамично развивающихся компаниях. "Бирюзовые" компании. Современные тренды в HR - сфере: управление вовлеченностью персонала, управление знаниями, саморазвивающиеся и самоорганизующиеся организации, управление людьми и командами.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **Основная:**

1. Управление инновациями : монография / В. Г. Анисимов, Е. Г. Анисимов, С. Л. Блау [и др.] ; под редакцией А. В. Тебекин. — Москва : Российская таможенная академия, 2017. — 454 с. — ISBN 978-5-9590-0921-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/69829.html>
2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. — ISBN 978-5-93441-529-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>

### **Дополнительная:**

1. Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>
2. Безуглая, Н. С. Инновационный менеджмент в схемах и таблицах : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» / Н. С. Безуглая, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 69 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/78030.html>

## **9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

<https://esj.today/17ecvn220.html> Инновационное управление человеческими ресурсами

[http://www.rusnauka.com/36\\_PVMN\\_2012/Economics/5\\_123375.doc.htm](http://www.rusnauka.com/36_PVMN_2012/Economics/5_123375.doc.htm) Инновационное управление человеческими ресурсами

<https://web.snauka.ru/issues/2016/11/74125> Инновационное управление человеческими ресурсами

<https://e-koncept.ru/2014/14550.htm> Инновационное управление человеческими ресурсами

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Образовательный процесс по дисциплине **Инновационное управление человеческими ресурсами** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

В рамках курса используются следующие информационные технологии:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) пестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**[student.psu.ru](http://student.psu.ru)**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной



техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

5. Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Инновационное управление человеческими ресурсами**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.  
Индикаторы и критерии их оценивания**

**ОПК.4**

**Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов**

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<b>ОПК.4.1</b> Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов	Знает про методы математического анализа для количественной оценки процессов в компании и про ситуации, в которых можно применять данные методы в условиях динамики развития компании.	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления об основных методах математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с применением основных методов математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление об основных методах математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Студент показал полное понимание об основных методах математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала по основным методам математического анализа для</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p><b>Отлично</b></p> <p>количественной оценки социально-экономических процессов, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

## ПК.1

### Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.1.1</b></p> <p>Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу</p>	<p>Умеет собирать информацию о необходимом персонале в зависимости от целей функционирования компании, Владеет методиками и технологиями принятия решений по персоналу в компаниях, в которых необходимо применение новаций.</p>	<p><b>Неудовлетворител</b></p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о том как собирать информацию о потребности организации в персонале, исходя из стратегических целей управления, не умеет принимать оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных со сбором информации о потребности организации в персонале, исходя из стратегических целей управления, показывает слабые знания в принятии организационно-управленческих решений по персоналу. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о формировании процесса сбора информации..</p> <p><b>Хорошо</b></p> <p>Студент показал полное понимание о процессе сбора информации о потребности организации в персонале, исходя из стратегических целей управления, не умеет принимать оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу, знает</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p><b>Хорошо</b> теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p><b>Отлично</b> Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала по процессу сбора информации о потребности организации в персонале, исходя из стратегических целей управления, отлично умеет принимать оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>
<p><b>ПК.1.2</b> Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p>Владеет навыками поиска и отбора персонала для проведения процедуры набора в динамично развивающихся компаниях.</p>	<p><b>Неудовлетворител</b> У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о поиске, привлечении, подборе и отборе персонала. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с поиском, привлечением, подбором и отбором персонала. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о формировании системы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.</p> <p><b>Хорошо</b> Студент показал полное понимание о процессе поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p><b>Отлично</b> Студент показывает всесторонние и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p><b>Отлично</b></p> <p>глубокие знания материала по формированию системы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

### ПК.3

#### Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.3.1</b></p> <p>Осуществляет организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>Знает как организовывать мероприятия по развитию и построению карьеры сотрудников в динамично развивающейся компании.</p>	<p><b>Неудовлетворител</b></p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления об организации и проведении мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с организацией и проведением мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о формировании .....</p> <p><b>Хорошо</b></p> <p>Студент показал полное понимание об организации и проведении мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала., знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p><b>Отлично</b></p> <p>Студент показывает всесторонние и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p><b>Отлично</b></p> <p>глубокие знания материала об организации и проведении мероприятий по развитию и построению профессиональное карьеры персонала, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

## ПК.2

### Способен выполнять работу по организации и проведению оценки и аттестации персонала

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.2.1</b></p> <p>Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки</p>	<p>Знает как проводить оценку персонала и консультирование в динамично развивающихся компаниях. Может применять методы на практике.</p>	<p><b>Неудовлетворителен</b></p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления об организации и проведении оценки персонала, о консультировании персонала по вопросам оценки. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Обучающийся не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с организацией и проведением оценки персонала, с консультированием персонала по вопросам оценки. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление об организации и проведении оценки персонала, о консультировании персонала по вопросам оценки.</p> <p><b>Хорошо</b></p> <p>Обучающийся показал полное понимание об организации и проведении оценки персонала, о консультировании персонала по вопросам оценки, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p><b>Отлично</b></p> <p>Обучающийся показывает всесторонние и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p><b>Отлично</b></p> <p>глубокие знания материала об организации и проведении оценки персонала, о консультировании персонала по вопросам оценки, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

## ПК.6

**Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом**

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.6.3</b></p> <p>Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Умеет выстраивать групповые процессы и применять современные методы и технологии управления персоналом в условиях динамики развития компании.</p>	<p><b>Неудовлетворител</b></p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных со знанием о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр...</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Студент показал полное понимание о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр., знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр., демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>



## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Зачет

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	Управление человеческими ресурсами и роль инноваций в процессе управления <b>Входное тестирование</b>	Знание о современных трендах и тенденциях в деятельности специалистов по управлению персоналом в современных компаниях
<b>ПК.1.1</b> Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу	Потенциал компаний и функции HR - менеджера. Инновации и развитие компании. HR - новатор и адепт изменений в организации. <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знание как выполнять сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу. Умение собирать информацию о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу
<b>ПК.1.1</b> Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу	Управление изменениями в работе HR - менеджера. Новации и формирование кадровой политики в организации. <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Умение управления изменениями, формирования программы управления изменениями в организации и понимание роли HR – менеджера в этом процессе

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>ПК.1.2</b> Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала <b>ПК.2.1</b> Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки <b>ПК.3.1</b> Осуществляет организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <b>ОПК.4.1</b> Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов <b>ПК.6.3</b> Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально- психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Управление персоналом в динамично развивающихся компаниях. <b>Письменное контрольное  мероприятие</b>	Знание о том какие методы и технологии необходимо применять в современной компании. Умение применять методы и технологии в зависимости от специфики деятельности компании.

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### Управление человеческими ресурсами и роль инноваций в процессе управления

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Студент владеет информацией о современных трендах и тенденциях в развитии подходов к управлению персоналом в современных компаниях.	5

**Потенциал компаний и функции HR - менеджера. Инновации и развитие компании. HR - новатор и адепт изменений в организации.**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставаемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Сформирована карта потенциала компании в условиях ее инновационного развития	30
Сформирована карта потенциала компании в условиях ее инновационного развития. Однако подготовленная информация не полная, допущены недоработки.	15
Не сформирована карта потенциала компании в условиях инновационного развития	0

**Управление изменениями в работе HR - менеджера. Новации и формирование кадровой политики в организации.**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставаемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Сформирована программа управления изменениями в организации и определение роли HR – менеджера в этом процессе.	30
Определена роль HR – менеджера в процессе управления изменениями, но программа сформирована неполно.	15
Программа управления изменения в организации не сформирована, роль HR - менеджера не определена	0

**Управление персоналом в динамично развивающихся компаниях.**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставаемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Сформирована кадровая политика в инновационно-ориентированной компании	40
Сформирована кадровая политика, однако она не полностью отражает специфику функционирования инновационно-ориентированной компании	20
Кадровая политика в инновационно-ориентированной компании не сформирована	0