МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИЙ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

МОО ВО Кыргызско-Российский Славянский университет
имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина



УТВЕРЖДАЮ
Директор СГИ
(должность)
Голобородько И.Л.
(ФИО)
03.09. 2026 г.

Управление человеческими ресурсами

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Международная бизнес-школа**

Учебный план b380302_26_1 мен.plx
Направление 38.03.02 - РФ, 580200 - КР Менеджмент
(для всех образовательных программ)

Квалификация **бакалавр**
Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**
Часов по учебному плану 144
в том числе:
аудиторные занятия 48
самостоятельная работа 69

Виды контроля в семестрах:
экзамен 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**7 (4.1)**		Итого	
Недель	18			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Контактная работа в период экзаменационной сессии	0,3	0,3	0,3	0,3
В том числе инт.	8	8	8	8
В том числе в форме практ.подготовки	2	2	2	2
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48,3	48,3	48,3	48,3
Сам. работа	69	69	69	69
Часы на контроль	26,7	26,7	26,7	26,7
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

доктор экономических наук, профессор Кочербаева Айнура Анатольевна

Согласовано РОП:

к.э.н., доцент Островская Е.С. _____

к.э.н., доцент Рахманалиева А.А. _____

к.э.н., доцент Сулеева Д.А. _____

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС 3++:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 - РФ, 580200 - КР Менеджмент
для всех образовательных программ)

утвержденного учёным советом вуза от 26.06.2026 протокол № 11.

Рабочая программа одобрена на заседании Международной бизнес-школы Социально-гуманитарного института КРСУ им. первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

Протокол от 03.09.2026 г. №1
Срок действия программы: 2026-2030 уч.г.
Руководитель подразделения: Кочербаева Айнура Анатольевна

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
к рабочей программе дисциплины (модуля)

Управление человеческими ресурсами

_____ *наименование дисциплины*

№ п/п	Основание внесения изменения	Раздел/ пункт	Содержание изменения
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Целью дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование комплекса теоретических и методологических знаний и приобретение профессиональных компетенций в области современных подходов управления персоналом, необходимых для разработки организационного механизма управления персоналом, формирования кадровой политики и стратегии, планирования и оценки человеческих ресурсов организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.1
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Коммуникации в бизнесе
2.1.2	Процессы принятия управленческих решений
2.1.3	Психология общения
2.1.4	Корпоративная социальная ответственность
2.1.5	Креативное дизайн-мышление
2.1.6	Организационное поведение
2.1.7	Теория организации
2.1.8	Менеджмент
2.2	**Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Управление организационным развитием
2.2.2	Риск-менеджмент
2.2.3	Инновационный менеджмент

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-1: Способен применять современные технологии и методы общего и функционального менеджмента для решения организационно-управленческих задач	
Знать:	
Уровень 1	-современные технологии и методы общего и функционального менеджмента (управления персоналом, качеством, финансами, маркетингом); -основы аналитического и креативного мышления как средства решения организационно-управленческих задач;
Уметь:	
Уровень 1	-использовать принципы и инструментарий аналитического и креативного мышления для построения эффективных технологий функционального менеджмента организации;
Владеть:	
Уровень 1	-методами и инструментами функционального менеджмента для решения организационно- управленческих задач в сфере управления персоналом, качеством, финансами, маркетинговой деятельностью организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	**Знать:**
3.1.1	Базовые принципы управления человеческими ресурсами и основные составляющие кадровой стратегии; порядок и принципы управления человеческими ресурсами организации; процедуру и составляющие аудита человеческих ресурсов.
3.2	**Уметь:**
3.2.1	Применять основные методы разработки и обоснования решений в области управления человеческими ресурсами; проводить оценку кадрового потенциала организации, разрабатывать стратегии управления персоналом, обосновывать мероприятия по повышению эффективности использования человеческих ресурсов
3.3	**Владеть:**
3.3.1	Навыками и методами разработки и обоснования решений в области стратегии управления человеческими ресурсами; навыками и методами разработки программы
3.3.2	аудита человеческих ресурсов для условий конкретной организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)								
Код занятия	**Наименование разделов и тем /вид занятия/**	**Семестр / Курс**	**Часов**	**Компетен-ции**	**Литература**	**Инте ракт.**	**Пр. подг.**	**Примечание**
	Раздел 1. Методология управления человеческими ресурсами							
1.1	Предмет, задачи и структура курса «Управление человеческими ресурсами». /Лек/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э3 Э4			лекция-презентация
1.2	Система управления человеческими ресурсами. /Лек/	7	2	ПК-1	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э3 Э4			лекция
1.3	Современные концепции управления человеческих ресурсов /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.1 Л1.3Л2.2 Л2.1Л3.1 Э3 Э4			устный опрос, доклад, разбор ситуации
1.4	Роль и место службы управления человеческими ресурсами в организации. /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.1 Э1 Э2	1		Компания "М-вектор" ОСОО "Шабдан Сервис"
1.5	Методология построения системы управления человеческими ресурсами /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3.1 Э3 Э4			устный опрос, разбор ситуации
1.6	Комплексное обеспечение системы управления человеческими ресурсами /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э3 Э4			устный опрос, разбор ситуации
1.7	Развитие службы управления человеческими ресурсами организации /Ср/	7	6	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.2 Л2.1Л3.1 Э2 Э3 Э4			
1.8	Эволюция управления человеческих ресурсов. Модели управления человеческими ресурсами. /Ср/	7	4	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3			конспект,доклад
1.9	Человеческие ресурсы организаций /Ср/	7	4	ПК-1	Л1.3 Л1.1Л2.2 Л2.1Л3.1 Э3 Э4			доклад, постер
1.10	Основы формирования системы управления человеческими ресурсами организаций /Ср/	7	4	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.2 Л2.1Л3.1 Э3 Э4			конспект, реферат
	Раздел 2. Управление развитием человеческих ресурсов			ПК-1				
2.1	Политика человеческих ресурсов. Стратегия управления человеческими ресурсами /Лек/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э2 Э3 Э4	1		Компания "М-вектор" ОСОО "Шабдан Сервис"
2.2	Планирование человеческих ресурсов в организации /Лек/	7	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э2 Э3 Э4			лекция-презентация
2.3	Система обучения человеческих ресурсов в организации /Лек/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.2 Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3			

2.4	Политика человеческих ресурсов. /Пр/	7	4	ПК-1	Л1.1 Л1.3Л2.2 Л2.1Л3.1 Э1 Э3			устный опрос, разбор ситуации
2.5	Планирование человеческих ресурсов в организации /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э3 Э4	1		Компания "М-вектор" ОСОО "Шабдан Сервис"
2.6	Политика человеческих ресурсов. /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3			устный опрос, разбор ситуации
2.7	Технология работы резерва человеческих ресурсов. Система управления карьерой человеческих ресурсов в современной организации /Пр/	7	4	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э2 Э3 Э4	1		Компания "М-вектор" ОСОО "Шабдан Сервис"
2.8	Система обучения человеческих ресурсов /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э3 Э4	2		устный опрос,
2.9	Политика человеческих ресурсов /Ср/	7	6	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3			постер
2.10	Планирование человеческих ресурсов в организации /Ср/	7	8	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3			реферат, доклад
2.11	Технология работы резерва человеческих ресурсов. Система управления карьерой человеческих ресурсов в современной организации /Ср/	7	8	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3			конспект, доклад, постер
2.12	Система обучения человеческих ресурсов /Ср/	7	8	ПК-1	Л1.3 Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э2 Э3 Э4			конспект, постер
	Раздел 3. Технология управления человеческими ресурсами							
3.1	Технология работы резерва человеческих ресурсов. Система управления карьерой человеческих ресурсов в современной организации /Лек/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	1		Компания "М-вектор" ОСОО "Шабдан Сервис"
3.2	Оценка результатов деятельности человеческих ресурсов /Лек/	7	4	ПК-1	Л1.3 Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э3 Э4			лекция-беседа
3.3	Подбор человеческих ресурсов /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3		2	устный опрос, разбор ситуации
3.4	Деловая оценка человеческих ресурсов /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.1Л3.1 Э3 Э4	1		Компания "М-вектор" ОСОО "Шабдан Сервис"
3.5	Деловая игра «Подбор человеческих ресурсов» /Пр/	7	4	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3			работа в парах, деловая ситуация

3.6	Аудит человеческих ресурсов /Пр/	7	2	ПК-1	Л1.3 Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э2 Э3 Э4			устный опрос, разбор ситуации
3.7	Подбор человеческих ресурсов /Ср/	7	8	ПК-1	Л1.3 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3			доклад
3.8	Деловая оценка человеческих ресурсов /Ср/	7	8	ПК-1	Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2			конспект, реферат, доклад, постер
3.9	Аудит человеческих ресурсов /Ср/	7	5	ПК-1	Л1.3Л2.2 Л2.1Л3.1 Э2 Э3 Э4			конспект, реферат, доклад, постер
3.10	/КрЭк/	7	0,3		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3			
3.11	/Экзамен/	7	26,7		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы для праверки обученности «Знать»:
1. Предмет и задачи дисциплины «Управление человеческими ресурсами».
2. Концепция управления человеческими ресурсами, ее цели и их основные функции.
3. Методы управления человеческими ресурсами.
4. Функции, принципы управления человеческими ресурсами.
5. Понятие человеческих ресурсов и его классификация по категориям.
6. Система управления человеческими ресурсами.
7. Классификация методов построения системы управления человеческими ресурсами.
8. Принципы системы управления человеческими ресурсами.
9. Служба управления человеческими ресурсами.
10. Политика человеческих ресурсов организации.
11. Типы политики человеческих ресурсов.
12. Этапы построения политики человеческих ресурсов.
13. Условия разработки политики человеческих ресурсов.
14. Стратегия управления человеческими ресурсами организации.
15. Сущность планирования человеческих ресурсов. Цели и задачи планирования человеческих ресурсов в организации.
16. Уровни и этапы планирования человеческих ресурсов.
17. Оперативный план работы с человеческими ресурсами в организации.
18. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
19. Источники организации найма человеческих ресурсов и их эффективность.
20. Методы оценки и отбора человеческих ресурсов.
21. Сущность и виды карьеры человеческих ресурсов.
22. Управление деловой карьерой человеческих ресурсов.
23. Содержание этапов карьеры человеческих ресурсов.
24. Классификация карьеры человеческих ресурсов.
25. Типовые модели деловой карьеры.
26. Планирование карьеры человеческих ресурсов.
27. Резерв человеческих ресурсов и ее типы.
28. Формирование резерва кадров.
29. Основные этапы и источники формирования резерва человеческих ресурсов.
30. Принципы формирования кадрового резерва.
31. Работа с резервом кадров.
32. Планирование и подготовка резерва руководителей.
33. Система подготовки кадров.
34. Методы управления конфликтами.
35. Система подбора человеческих ресурсов.
36. Различие отбора от подбора человеческих ресурсов.
37. Отбор человеческих ресурсов.
38. Принципы подбора человеческих ресурсов
39. Принципы отбора человеческих ресурсов.

40. Формы и методы отбора человеческих ресурсов.
41. Содержание и методы профессионального обучения.
42. Сущность оценки человеческих ресурсов.
43. Методы оценки человеческих ресурсов.
44. Критерии оценки человеческих ресурсов.

Задания для проверки уровня обученности «Уметь»:
- применять методы управления человеческими ресурсами – по заданному (предлагаемому) материалу;
- подбирать квалифицированных сотрудников для работы – по заданному (предлагаемому) материалу;
- формулировать необходимые требования к кандидатам – по заданному (предлагаемому) материалу;
- проектировать систему отбора кандидатов – по заданному (предлагаемому) материалу;
- обосновывать критерии высвобождения человеческих ресурсов – по заданному (предлагаемому) материалу;
- оценить эффективность привлечения человеческих ресурсов – по заданному (предлагаемому) материалу;
- определять потребность в обучении человеческих ресурсов – по заданному (предлагаемому) материалу.

Задания для проверки уровня обученности «Владеть»:
• Определить инструменты УЧР – по заданному (предлагаемому) материалу;
• Установить методы реализации основных управленческих функций – по заданному (предлагаемому) материалу;
• Определить методологию для прогнозирования и управления человеческими ресурсами – по заданному (предлагаемому) материалу;
• Подготовить научные отчеты, написании статей, эссе, аналитических записок – по заданному (предлагаемому) материалу;
• Определить навыками организации и координации взаимодействия между людьми – по заданному (предлагаемому) материалу;
• Определить контроль и оценку эффективности УЧР – по заданному (предлагаемому) материалу;
• Разработать кадровую политику планирования потребности в рабочей силе по заданному (предлагаемому) материалу;
• Определить формы и методы подбор персонала, обучения персонала,а также по управлению карьерой – по заданному (предлагаемому) материалу.

5.2. Темы курсовых работ (проектов)

Учебным планом по дисциплине "Управление человеческими ресурсами" курсовые работы не предусмотрены.

5.3. Фонд оценочных средств

Самостоятельная работа 1:
1. На основе «Закона о занятости» составить дерево основных понятий трудовых ресурсов, действующих сил на рынке труда;
2. На основе Трудового кодекса сделать заключение о равноправии граждан различного пола, возраста на рынке труда;
3. Какова социальная защищенность граждан на рынке труда.
4. Найдите связи между школами управления и парадигмами управления человеческими ресурсами.

Самостоятельная работа 2:
1. Разработайте дерево целей, задач и функций службы управления человеческими ресурсами организации. Разработайте структуру этой службы.
2. Разработайте положение о структурном подразделении и должностные инструкции для ключевых специалистов

Самостоятельная работа 3:
1. Разработайте примерный план работы с резервом для конкретной организации.

Самостоятельная работа 4:
1. Приведите примеры удачного сочетания профессиональной и внутриорганизационной (внутриотраслевой) карьеры.

Самостоятельная работа 5:
1. Подготовьте собственное резюме с учетом предполагаемых сведений и формы их изложения именно для данной организации и места работы.
2. Разработайте план подготовки и проведения собеседования со стороны нанимателя и нанимаемого.

Самостоятельная работа 6:
1. Используя Трудовой кодекс РФ или КР, определите возможные ориентировочные затраты предприятия на обучение работников.
2. Для выбранного конкретного предприятия, организации определите виды и формы обучения для групп персонала.

Практическая работа 7:
1. Определите перечень работников, не подлежащих аттестации.
2. Составьте служебную характеристику на себя по итогам практики или деятельности в организации.

Слайд-презентации (handouts) мини-зачета «Типы стратегии человеческих ресурсов»
Слайд-презентации (handouts) мини-зачета «Направления планирования человеческих ресурсов»

Подготовиться к разбору ситуаций «Методы управления человеческих ресурсов»

Подготовиться к разбору ситуаций «Планирования привлечения персонала»
Подготовиться к разбору практических ситуаций:
- Составление объявления о текущей вакансии
- составление резюме
- составление автобиографии.
- Разработайте план подготовки и проведения собеседования со стороны нанимателя и нанимаемого.
Подготовиться к проведению деловой игры «Подбор персонала».

5.4. Перечень видов оценочных средств

Постер
Реферат
Конспект
Практическое задание
Практическая работа
Расчетная практическая работа
Аналитическая работа

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Ламзин Р. М.	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие.	Курск: ЗАО «Университетская книга», 2025.
Л1.2	Громенко О.А.	Основы управления человеческими ресурсами: учебное пособие.	М.: РТА, 2023.
Л1.3	Долженкова Ю.В., Камнева Е.В., Сафонов А.Л. [и др.]	Управление кадровой безопасностью организации: учебник для бакалавриата и магистратуры	М.: Прометей, 2024.

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Молоткова Н. В.	Управление человеческими ресурсами: Учебное	Тамбов: ТГТУ, ЭБС АСВ, 2023.
Л2.2	Иванов С.Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие.	М.: МПГУ, 2024.

6.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Хасанова Л.В., Беликова Н.В., Рахманалиева А.А, Романович О.Г., Сулеева Д.А. и др.	Методы организации самостоятельной работы студентов. Учебно-методическое пособие для студентов бакалавриата и магистратуры по направлению «Менеджмент»	Б., КРСУ 2014

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Масалова Ю.А. HR-метрики [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. А. Масалова. – Новосибирск: Новосибирский государственный	https://www.iprbookshop.ru/155555.html
Э2	Арутюнова, Д.В. Современные технологии управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д. В. Арутюнова, М.Г. Доленко, И.С. Найденко. – Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2025	https://www.iprbookshop.ru/152204.html
Э3	Юдина, Л. Н. Управление человеческими ресурсами. Кадровая политика и подбор персонала : учебное пособие / Л. Н. Юдина, Г. А. Семакина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2025. — 78 с. — ISBN 978-5-7782-5431-	Образовательная платформа IPR CMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/158757/details
Э4	Молоткова, Н. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Молоткова, Д. Л. Хазанова, М. А. Блюм. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2023. — 88 с. — ISBN 978-5-8265-2614-9	Образовательная платформа IPR CMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/141098/details

6.3. Перечень информационных и образовательных технологий

6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии

6.3.1.1	Традиционные образовательные технологии - лекции, семинары, ориентированные прежде всего на сообщение знаний и способов действий, передаваемых студентам в готовом виде и предназначенных для воспроизводящего усвоения и разбора конкретных ситуаций.

6.3.1.2	Инновационные образовательные технологии - занятия в интерактивной форме, которые формируют системное мышления и способность генерировать идеи при решении различных творческих задач. к ним относятся лекция - беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, электронные тексты лекций с презентациями.
6.3.1.3	к формам интерактивных семинаров и практических занятий, применяемых в рамках дисциплины "Управление человеческими ресурсами" относятся творческие занятия, работа в малых группах; подготовка презентация итогов работы в Microsoft Office PowerPoint.
6.3.1.4	Информационные образовательные технологии - самостоятельные использование студентом компьютерной техники и Интернет-ресурсов для выполнения практических заданий и самостоятельной работы.
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения	
6.3.2.1	Образовательные ресурсы интернета-менеджмент - http://www.alleng.ru/edu/manag3.htm;
6.3.2.2	Административно-управленческий портал (менеджмент)- http://www.aup.ru/management/;
6.3.2.3	Единое окно доступа к образовательным ресурсам - http://window.edu.ru/;
6.3.2.4	Образовательные ресурсы интернета-менеджмент - http://www.alleng.ru/edu/manag3.htm
6.3.2.5	Электронная библиотека Дейнека. - http://www.iprbookshop.ru/24835.html;
6.3.2.6	Электронная библиотека Люшина. - http://www.iprbookshop.ru/68733.html.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Требуемое материально-техническое обеспечение включает в себя:
7.2	- лекционную аудиторию корпус 11 аудитория 107);
7.3	- аудиторию для проведения практических и семинарских занятий (корпус 11 аудитория 107);
7.4	- компьютерный класс (с подключением к Интернет-сети) для индивидуальной самостоятельной работы студентов, подготовки домашних заданий, презентаций, письменных работ (корпус 11 аудитория 111, 110, 212);
7.5	- комплекс мультимедийного оборудования (компьютер, проектор и экран) для проведения лекций и презентаций;
7.6	- интерактивную доску;
7.7	- компьютерные технологии, электронная почта.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Техноголическая карта дисциплины в Приложении 2
Указания для выполнения контрольных точек и самостоятельных работ в Приложении 3
Модульный контроль по дисциплине включает:
Модуль 1. Методология управления человеческими ресурсами
Текущий контроль: решение задач; разбор ситуаций; активность; конспект; практическая работа
Рубежный контроль: Мини-зачет по теме «Функции и методы управления человеческими ресурсами»

Модуль 2. Управление развитием человеческих ресурсов
Текущий контроль: решение задач; разбор ситуаций; активность; конспект; практическая работа
Рубежный контроль: мини-зачет: «Управление деловой карьерой человеческих ресурсов».

Модуль 3. Технология управления человеческими ресурсами
Текущий контроль: решение задач; разбор ситуаций; активность; конспект; контрольная работа, практическая работа
Рубежный контроль: Тест

Перечень докладов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»:
Эволюция развития управления человеческими ресурсами.
Обеспечение системы УЧР
Маркетинг человеческих ресурсов.
Трудовая адаптация ЧР.
Кадровая политика государства. Стратегия управления человеческими ресурсами.
Управление социальным развитием ЧР.
Аудит ЧР.

Текущий контроль: решение задач; разбор ситуаций; активность; конспект; контрольная работа, практическая работа

1. Контрольные работы представляют собой отчет студента о том, насколько он овладел учебным материалом по конкретной теме дисциплины. Контрольная работа, как правило, состоит из небольшого количества средних по трудности вопросов, задач или заданий, требующих поиска обоснованного ответа. Может занимать часть или полное учебное занятие с разбором правильных решений на следующем занятии.
По дисциплине «Управление человеческими ресурсами предусмотрено выполнение двух текущих (по только что пройденной теме) фронтальных контрольных работ (выполняемых одновременно всем учебным потоком направления «Менеджмент»).

Одна из контрольных работ – по теме «Эволюция УЧР» – является аудиторной и выполняется во время аудиторных занятий

в присутствии преподавателя.
Вторая контрольная работа – «Служба УЧР» – домашняя, т.е. задается на дом к определенному сроку. На выполнение этой работы студенту отводится 7 дней.

Письменные контрольные работы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» оцениваются по 10-балльной шкале.
Максимальная оценка в 10 баллов за полный, исчерпывающий, точный, хорошо структурированный ответ, не содержащий 1) информации, не относящейся к предмету контрольной работы, 2) произвольных сокращений и 3) орфографических ошибок.

При выполнении домашней контрольной работы оценка за нее может быть снижена не только за наличие недочетов, указанных выше, но и за несоблюдение требований к оформлению работы, а также за несоблюдение сроков сдачи работы на проверку («минус один балл за каждый день опоздания»).

2. Важной контрольной точкой по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» является решение задач по разделу «Методы УЧР». Решение задач по отдельным темам учебного курса становится основой формирования и закрепления важных профессиональных умений и навыков будущего менеджера.
Рабочей программой дисциплины в предусмотрено решение следующих задач в качестве обязательных рейтинговых «контрольных точек»:
- задача на построение и расчет «дерева понятий»;
- задача на построение «плана» работы с резервом для конкретной организации и подготовки, и проведения собеседования со стороны нанимателя и нанимаемого.

Еще одной традиционной формой текущей аттестации, но с включением, однако, элементов самостоятельности, творчества и интерактивности, является подготовка доклада по отдельным вопросам учебной дисциплины и выступление с ним на семинаре или практическом занятии.
Доклады являются замечательным инструментам интерактивного обучения. Однако на практике они зачастую превращаются в скучное и нудное зачитывание 10-15 страниц в принципе интересного текста, который, тем не менее, совершенно не воспринимается аудиторией. Чтобы данный метод обучения не превращался в скучную формальность, постарайтесь использовать при подготовке доклада следующие несложные рекомендации:
- ограничивайте не постраничный объем доклада, а время выступления! Оптимальное время для доклада в студенческой аудитории равно 12-15 минутам.
- донесите до самого себя (!!) всю практическую важность владения искусством презентации.
- требуйте от себя свободного владения текстом (сообщение не должно зачитываться!!!);
- предоставьте слушающим вас студентам соответствующий раздаточный материал (handout), графически иллюстрирующий текст доклада.
Обязательное требование предоставления handout решает две важнейшие образовательные задачи: во-первых, сам докладчик обучается умению структурированию материала и выделению в нем наиболее существенных моментов; во-вторых, учебная группа получает возможность усваивать и, главное, запоминать материал доклада в наиболее эффективной графической форме. Это важно, поскольку вопросы, освещаемые в докладах, выносятся на «контрольные точки».

Перечень докладов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»:
- Эволюция развития управления человеческими ресурсами.
- Адаптация человеческих ресурсов.
- Обеспечение системы УЧР: кадровое, документационное, правовое, информационное, методическое.
- Маркетинг человеческих ресурсов.
- Трудовая адаптация ЧР.
- Кадровая политика организации.
- Стратегия управления человеческими ресурсами.
- Стратегическое управление человеческими ресурсами.
- Взаимосвязь кадровой политики и стратегии ЧР.
- Управление социальным развитием ЧР.
- Аудит ЧР.
- Оценка индивидуально вклада ЧР.
- Оценка потенциала ЧР.
- Аттестация человеческих ресурсов.
- Методы оценки ЧР.

Инновационная форма текущего контроля знаний – мини-зачет по темам «Функциональные подсистемы системы УЧР» и «Методы построения системы УЧР» проводится в формате семинара-конференции, на котором студенты обсуждают сообщения, выполненные ими в ходе самостоятельной работы под руководством преподавателя.

В процессе подготовки и проведения мини-зачета отдельные студенты:
1. ответственно и углубленно изучают один из вопросов темы (одну из классификаций управленческих решений или один из методов психологической активизации творческого мышления);
2. готовят слайд-презентацию (handout, раздаточный материал) по вопросу, в соответствии с обязательными требованиями к handout, а также стремясь выйти за рамки стандартного, обязательного знания и включая собственные творческие

построения);
3. выступают с сообщением на семинаре;
4. отвечают на вопросы студентов.
Мини-зачет по темам оценивается по 10-балльной шкале, с учетом возможных штрафов и бонусов.
Презентация в формате Microsoft PowerPoint по подходам УЧР направлена не только на проверку знаний по соответствующей теме дисциплины «Управление человеческими ресурсами», но и на развитие навыков работы с программой для создания и проведения презентаций.

Дополнительными заданиями по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» является выполнение следующих заданий, содержащих в себе элемент творчества: написание эссе, разработка постеров, построение схем:
- Дерево понятий ТР (схема).
- Разработать SWOT-анализа (таблица).
- Автобиография сотрудника (эссе).
- Характеристика на сотрудника организации.
- Объявление о вакантной должности.
- Какое понятие шире «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», и «человеческий капитал» (схема).
Выполнение творческого задание и его предоставление на оценку осуществляется в сроки проведения практического (семинарского) занятия по данной теме. Сдача задания в более поздние сроки недопустима.

Творческое задание оценивается по 10-балльной шкале с учетом системы штрафов и бонусов.
К формам интерактивных семинаров и практических занятий, применяемых в рамках дисциплины «Управление человеческими ресурсами», относятся:
- творческие задания;
- работа в малых группах;
- поисково-исследовательские работы;
- расчетные практические работ;
- подготовка презентации итогов работы в Microsoft Office Power Point.

Презентация в формате Microsoft PowerPoint по подходам УЧР направлена не только на проверку знаний по соответствующей теме дисциплины «Управление человеческими ресурсами», но и на развитие навыков работы с программой для создания и проведения презентаций.

Дополнительными заданиями по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» является выполнение следующих заданий, содержащих в себе элемент творчества: разработка постеров, построение схем, дерево понятий.

При выполнении работ в соответствии с рабочей программой дисциплины и графиком самостоятельной работы (СРС) рекомендуется использовать учебно-методическое пособие «Методы организации самостоятельной работы студентов». Бишкек: КРСУ,2014.123 с. Данное пособие имеется в учебно-методическом кабинете кафедры менеджмента аудитория 14/108). Электронная версия данного методического пособия представлена на сайте кафедры менеджмента (http://management.krsu.edu.kg).

Технологическая карта дисциплины

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами
Курс/семестр: 4/7
Количество кредитов (ЗЕ): 4
Отчетность: **Экзамен**
Преподаватель: Кочербаева Айнура Анатольевна

Название модулей дисциплины согласно РПД	**Контроль**	**Форма контроля**	**зачетный минимум**	**зачетный максимум**	**график контроля**
Модуль 1					
Модуль 1. Методология управления человеческими ре-сурсами	Текущий контроль	Подготовка конспекта, опрос, практические задания, доклады, разбор ситуаций активность; конспект, домашняя самостоятельная работа	5	10	4
	Рубежный контроль	Мини-зачет по теме «Функции и методы управления человеческими ресурсами»	4	8	
Модуль 2					
Модуль 2. Система управления человеческими ресурсами	Текущий контроль	разбор ситуаций; активность; доклады; конспект; Подготовка конспекта, опрос, практические задания, доклады, разбор ситуаций	3	5	7
	Рубежный контроль	мини-зачета: «Функциональные подсистемы и методы системы УЧР организации».	5	7	
Модуль 3					
Модуль 3. Управление развитием человеческих ресурсов	Текущий контроль	разбор ситуаций; доклады, активность, конспект, Подготовка конспекта, опрос, практические задания, доклады, разбор ситуаций	7	12	11
	Рубежный контроль	мини-зачет: «Управление деловой карьерой человеческих ресурсов».	5	10	
Модуль 4					
Модуль 4. Технология управления человеческими ресурсами	Текущий контроль	Подготовка конспекта, опрос, практические задания, доклады, разбор ситуаций	6	10	13
	Рубежный контроль	тест	5	8	
ВСЕГО за семестр			40	70	
Промежуточный контроль (Экзамен)			20	30	
Семестровый рейтинг по дисциплине			60	100	

Модуль	логически завершенная часть дисциплины
Текущий контроль	самостоятельная работа студента, посещаемость и активность на занятиях
Рубежный контроль	проверка полноты знаний и умений по материалу модуля в целом
Промежуточный контроль	завершенная задокументированная часть учебной дисциплины - совокупность тесно связанных между собой модулей дисциплины.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Шкалы оценивания по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

- ***Оценочные средства текущего и рубежного контроля***

1. Устный опрос на практических (семинарских) занятиях по отдельным темам

Критерий	Вес критерия [1]	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.	40	Неполные ответы. Отсутствие знаний по изучаемой предметной области.	Обоснованный ответ на примерах собственных наблюдений.	Общее представление о понятиях изучаемой темы.	Точное формулирование ответа по заданному вопросу предметной области.	
Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.	20	Отсутствие в полной мере терминологии предметной области	Недосточное использование терминологии в содержании ответа	Применение терминологии в неполной мере	Четко сформулированный ответ с качественно подобранным набором терминов	
Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.	20	Понимание не в достаточной мере сущности явлений и процессов. Необоснованные краткие выводы	Раскрытие сущности явлений на основе суждений и обоснованных выводах	Умение объяснить сущность явлений на основе собственных выводов.	Проявление навыков понимания и умения логичности происходящих явлений, исходя из правильно аргументированных выводах	
Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.	20	Отсутствие навыков выражать свое мнение и в полной мере отвечать на поставленные вопросы	Умение раскрыть ответ без применения логики и последовательности выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	Владение не в полной мере монологической речью в логически изложенных и обоснованных ответах на поставленные вопросы	Четкое владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	
Итоговая оценка (в %)						

[1] По 100-балльной шкале

2. Реферат

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Содержание реферата	40	несоответствие содержания реферата выбранной теме (поставленному вопросу)	содержание реферата не раскрывает в полном объеме поставленную тему, отсутствует аргументированность в изложении. неполное или неточное определение понятий	в содержание реферата соответствует выбранной теме, но раскрытие темы остается не обоснованным	содержание реферата полностью соответствует выбранной теме; тема раскрыта исчерпывающе полно, профессионально, грамотно. Достаточная аргументированность содержания реферата	
защита на занятии	20	демонстрирует полное непонимание проблемы и язык работы можно оценить, как «примитивный»	демонстрирует не полное понимание проблемы и язык работы в целом не соответствует уровню своего курса	демонстрирует понимание проблемы и для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком.	демонстрирует полное понимание проблемы и для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком	
соответствие форматным требованиям оформления и грамотное изложение текста	20	Во введении тезис отсутствует или не соответствует теме реферата, Отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение, В основной части нет логичного последовательного раскрытия темы, Выводы не вытекают из основной части. Наличие орфографических ошибок	Во введении тезис сформулирован не четко, и не вполне соответствует теме реферата, В основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно, Заключенные выводы не полностью соответствуют содержанию основной части. Наличие орфографических ошибок.	Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме реферата, в известной мере выполнена заинтересовать читателя, В основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис, Заключение содержит выводы, логично вытекающее из содержания основной части	Деление текста на введение, основную часть и заключение, Деление текста на введение, основную часть и заключение, Заключение содержит выводы, логично вытекающее из содержания основной части. Отсутствие орфографических ошибок	
качество handout (раздаточного материала)	20	отсутствие handout (раздаточного материала)	структура handout не раскрывает темы реферата	структура handout соответствует теме, но не раскрывает ее в полном объеме	структура handout выдержана в соответствии с темой реферата; использован творческий подход	
Итоговая оценка (в %)						

3. Доклад (экспресс-сообщение)

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
содержание доклада и раскрытие поставленной темы	**40**	Доклад не соответствует выбранной теме или проблематике. Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Доклад не в полной мере соответствует выбранной теме или проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
качество handout (раздаточного материала)	40	Handout отсутствует	Handout не раскрывает тему доклада. Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	В handout проблема раскрыта. Представляемая информация систематизирована и последовательна.	Проблема раскрыта полностью. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Есть творческий подход к работе	
устная презентация доклада	10	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Не все выводы сделаны или обоснованы. Ответы на вопросы полные или частично полные.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Выводы сделаны. Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
новизна и оригинальность положений	10	Нет новизны и оригинальности	Только ответы на элементарные вопросы	Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы.	Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы.	
Итоговая оценка (в %)						

4. Постер или стендовый доклад

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Цели и задачи исследовательской работы	**20**	Цели и задачи исследовательской работы не достигнуты. Проблема не раскрыта.	Цели и задачи исследовательской работы не достигнуты в полной мере. Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Цели и задачи исследовательской работы достигнуты. Проблема раскрыта. Выводы сделаны, но не обоснованы	Цели и задачи исследовательской работы достигнуты. Постер содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
Описание алгоритма проведенного исследования	20	Нет описания алгоритма проведенного исследования	Описание алгоритма проведенного исследования есть, но проведено не корректно	Есть стандартное описание алгоритма проведенного исследования	Описание алгоритма проведенного исследования проведено корректно и с творческим подходом. Выводы сделаны.	
Методы, используемые в ходе исследовательской деятельности	20	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Не все выводы сделаны или обоснованы. Ответы на вопросы полные или частично полные. Есть текстовое описание использованных методов исследования	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений. Методы исследования представлены в графическом или иллюстративном виде, с использованием различных видов диаграмм.	
Основные выводы и результаты	20	Нет новизны и оригинальности. Отсутствуют выводы	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Только ответы на элементарные вопросы	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Есть творческий подход	
Соблюдение основных правил визуального построения постера	20	Нет соответствия основным правилам построения постера	Не обеспечена наглядность предоставления информации	Обеспечена наглядность предоставления информации. Правильно соотнесены текстовые и иллюстративные составляющие постера.	Обеспечена наглядность предоставления информации. Правильно соотнесены текстовые и иллюстративные составляющие постера, удачно использованы цветовые сочетания.	
Итоговая оценка (в %)						

5. PowerPoint презентация

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие презентации выбранной теме или проблематике	40	Презентация не соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация не в полной мере соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
Полнота раскрытия задания на презентацию	20	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы сделаны.	
Структурированность слайдов и логичность изложения	20	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2-х профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.	
Грамотность и наглядность оформления слайдов	10	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2-х ошибок в представляемой информации	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представленной информации	
Соответствие выступления (защиты презентации) принятым правилам	10	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
Итоговая оценка (в %)						

6. Коллоквиум

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
умение работать с различными видами источников	20	Нет ответа	Демонстрация обучающимся недостаточно полных знаний по пройденной программе. Ответ сформирован на основе использования только одного источника	Демонстрация обучающимся знаний в объеме пройденной программы. Содержание работы раскрыто, на основе анализа 2-3 источников	Демонстрация обучающимся знаний в объеме пройденной программы и дополнительно рекомендованной литературы. Тема раскрыта полностью и сделаны подробные выводы на основе 4-5 источников.	
наличие индивидуального письменного плана (конспекта) ответа	20	Студент не имеет плана (конспекта) ответа	Студент имеет недоработанный план, поэтому представленный анализ не систематизирован и не последовательн.	Представленный конспект достаточно систематизирован и последователен, но обоснованность выводов неполная, а также нет четкого анализа достоинств и недостатков	Уровень конспекта показывает высокий аналитико-исследовательский навык студента	
знание терминологии по теме коллоквиума	20	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
умение выделять причинно-следственные связи	20	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Понимание и содержательное умение выделять причинно-следственные связи, но без выраженной собственной позиции	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
полнота и развернутость ответа на поставленный вопрос	20	Нет ответа	Ответ на вопрос не полный	Ответ на вопрос достаточно развернут в рамках программы	Полнота и развернутость ответа на поставленный вопрос говорят об изучении дополнительной литературы и проведении аналитической работы	
Итоговая оценка (в %)						

7. Расчетно-графические работы (содержательные и сравнительные таблицы; построение схем, алгоритмов, графов)

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
полнота раскрытия содержания работы	20	Тема не раскрыта. Задачи не определены	Содержание работы раскрыто не полностью.	Содержание работы раскрыто. Не все выводы обоснованы.	Тема раскрыта полностью. Сделаны подробные выводы.	
уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков студента	20	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Высокий уровень аналитико-исследовательских навыков студента	
установление логической последовательности и внутренней взаимосвязи (связность, логичность, четкость, доказательность и обоснованность выводов, анализ достоинств и недостатков)	20	Работа выполнена не последовательно и не обоснованно	Представленный в работе анализ не систематизирован и не последовательн. Неполная обоснованность выводов, а также нет четкого анализа достоинств и недостатков	Представленный в работе анализ достаточно систематизирован и последователен.	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
степень понимания и наличие выраженной собственной позиции	20	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Понимание и содержательное выполнение задания, но без выраженной собственной позиции	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
соответствие форматным требованиям оформления работы	20	Работа не соответствует форматным требованиям оформления	Работа не в полной мере соответствует форматным требованиям оформления	Работа соответствует форматным требованиям оформления	Работа соответствует форматным требованиям оформления в полном объеме	
Итоговая оценка (в %)						

8. Контрольная работа

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие определенной логической последовательности (алгоритму) решения контрольной работы	25	Тема не раскрыта. Задачи не решены	Содержание работы раскрыто не полностью. Задачи не решены до конца, но есть четкий алгоритм решения.	Содержание работы раскрыто. Не все выводы обоснованы.	Работа завершена полностью. Сделаны подробные выводы.	
Умение оперировать понятиями, правилами и утверждениями, формулами	25	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Высокий уровень аналитико-исследовательских навыков студента	
Исчерпывающие конкретные ответы на поставленные в контрольной работе вопросы	25	Работа выполнена не последовательно и не обоснованно	Представленный в работе ответ не систематизирован и не последовательн. Неполная обоснованность выводов	Представленный в работе анализ достаточно систематизирован и последователен.	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
Усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков	25	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Сформированное и содержательное выполнение задания, но без выраженной собственной позиции	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
Итоговая оценка (в %)						

- ***Промежуточная аттестация (зачет или экзамен)***

Уровень освоения компетенции	Вес, %	Баллы[2]
оценка уровня обученности «знать»	28	8
оценка уровня обученности «уметь»	36	11
оценка уровня обученности «владеть»	36	11
Итого	**100**	**30**

При оценке **устных ответов** на проверку уровня обученности **ЗНАТЬ** учитываются следующие критерии:

1. Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (6,8-8 баллов) оценивается ответ, который показывает прочные знания по основным тезисам вопроса, студент профессионально рассуждает о характере воздействия субъектов и объектов, методах и способах их регулирования; глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Законченный полный ответ - 70-84 % (5,6-6,7 баллов) оценивается ответ, который показывает хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент не очень хорошо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не очень глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (4,8-5,5 баллов) оценивается ответ, который показывает недостаточно хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент плохо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; плохо знает теоретические основы дисциплины.

Минимальный ответ - 0-59% (0-4,7 баллов) оценивается ответ, который показывает очень слабые знания по основным тезисам вопроса, студент не разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не знает теоретических основ дисциплины.

Тест (оценка уровня обученности «знать»)

правильные ответы в тесте, %	оценка за тест	оценка в баллах
85 – 100	отлично	6,8 – 8
70– 84	хорошо	5,6 – 6,7
60 – 69	удовлетворительно	4,8 – 5,5
0 – 59	неудовлетворительно	0 – 4,7

При оценке ответов на проверку уровня обученности **УМЕТЬ** и **ВЛАДЕТЬ** учитываются следующие критерии (ситуационные задачи и задания):

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (9-11 баллов) оценивается ответ, при котором студент объясняет и аргументирует постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; оценивает альтернативные решения проблемы; профессионально идентифицирует основные факторы, процессы и этапы работ, оценивает риск их реализации; быстро принимает решения по целесообразным действиям в ситуации, распознает угрозы и возможности; умеет использовать различные методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует полное понимание проблемы. Все задачи и задания выполнены.

[2] количество баллов рассчитано по процентным уровням, принятым по балльно-рейтинговой шкале оценки знаний в КРСУ, при условии, что оценка за экзамен (зачет) в рейтинге по дисциплине равна 30 баллам

Законченный полный ответ - 70-84 % (5-9 баллов) оценивается ответ, при котором студент ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; но не приводит альтернативные решения проблемы; умеет идентифицировать основные факторы, процессы и этапы работ, но не оценивает риск их реализации; распознает угрозы и возможности; достаточно хорошо умеет использовать некоторые методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует значительное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (1-4 балла) оценивается ответ, при котором студент не точно ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; слабо идентифицирует основные факторы, процессы и этапы работ, и не оценивает риск их реализации; плохо распознает угрозы и возможности; не умеет использовать методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует совсем небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Минимальный ответ - 0-59% (0 баллов) оценивается ответ, при котором студент демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа и даже не было попытки решить задачу.