

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шабалин Тимур Александрович

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 23.04.2024 09:53:56

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной власти»
для студентов заочной формы обучения направления подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
направленность (профиль): «Государственное управление экономическим развитием»

Пятигорск 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

1. Организация как объект исследования и проектирования

2. Методология оргпроектирования и социальное проектирование

3. Понятие и цели проектирования организации. Оргпроектирование: факторы и результаты

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Введение

Целью изучения дисциплины «Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной» является систематизация и закрепление теоретических и методических знаний и навыков, связанных с проведением всестороннего мониторинга региональных ситуаций и проблем, направленного на повышение эффективности мероприятий федеральных и региональных органов власти. Региональная диагностика социально-экономических процессов направлен на формирование системы сбора точной, надежной и своевременной информации о происходящих в регионах страны событиях, процессах и явлениях.

Организационное проектирование системы управления персоналом – это комплексная, прикладная наука об организационно-экономических, административно-управленческих, технологических, правовых, групповых и личностных факторах, способах и методах воздействия на персонал предприятия для повышения эффективности и достижения целей организации. Каждая тема, включенная в учебное пособие, начинается с рассмотрения основных понятий и категорий по изучаемой проблематике, изложение материала выстраивается таким образом, чтобы сконцентрировать внимание на основных проблемах. Курс нацелен на формирование представления о принципах организационного проектирования системы управления персоналом в органах публичной власти.

Целью освоения дисциплины является формирование универсальной компетенции (УК-3, ПК-1) будущего бакалавра по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление». **Целью** освоения дисциплины Организационное проектирование системы управления персоналом является овладение теорией и практикой исследования и проектирования систем управления персоналом в целях их дальнейшего совершенствования.

Эту цель предполагается достичь при решении следующих основных **задач**:

- изучение теоретических и методических основ оргпроектирования и организационного развития системы управления персоналом;
- освоение понятийного аппарата, терминологии, определений и формулировок, используемых в современной практике организационного проектирования;
- выработка практических навыков сбора, обобщения, систематизация и анализа фактических данных об управленческих системах, их структуре, свойствах и законах развития в условиях рыночной экономики;
- изучение методических основ и практики внедрения организационных изменений и инноваций.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать: способы организации и методы вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

Уметь: организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

Владеть: способами организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

ПК-1. Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, деятельности в коммерческой и некоммерческой сфере, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.

Знать: методы и способы планирования и организации работы органа публичной власти.

Уметь: осуществлять научно-исследовательскую, экспертно-аналитическую и педагогическую деятельность в профессиональной сфере;

Владеть: Способами осуществлять научно-исследовательскую, экспертно-аналитическую и педагогическую деятельность в профессиональной сфере.

Задачи методических указаний по выполнению практических работ по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной»:

- изучение теоретических основ оргпроектирования и организационного развития системы управления персоналом,
- изучение методических основ оргпроектирования и организационного развития системы управления персоналом,
- изучение основ политической этики,
- освоение понятийного аппарата, терминологии, определений,
- изучение этики государственной службы и управленческой этики,
- изучение методических основ и практики внедрения организационных изменений и инноваций.

Проведение практических занятий предполагает активную, целенаправленную работу обучающихся

Цель практического занятия – усвоение важнейших вопросов курса и выступление каждого студента на каждом практическом занятии. На практическом занятии студенты должны уметь объяснить понимание ими вопросов темы. Для этого при подготовке к практическому занятию студент должен внимательно изучить литературу и методические рекомендации, подготовиться и ответить на любой вопрос темы практического занятия, продолжить выступление предыдущего выступающего. Студент может использовать основные нормативные акты и конспекты изученной литературы. Каждый студент должен по указанию преподавателя отрецензировать сообщение, сделанное предыдущим выступающим.

Текущая аттестация качества усвоения бакалаврами полученных в процессе обучения знаний

Текущая аттестация работы студентов осуществляется в процессе проведения практических занятий на протяжении семестра путем оценки устных ответов, а также разработки проектного задания.

Если студент не выполнил проектное задание, а также не проявлял активности на практических занятиях, то его работа в течение семестра оценивается как неудовлетворительная. Если студент пропускает занятия по уважительной причине (по болезни, график свободного посещения), то он выполняет задания самостоятельно во внеаудиторное время. При этом тесты могут быть заменены разбором проблемных ситуаций по названным темам. Предполагается также промежуточная аттестация в форме выполнения письменной работы в виде доклада, социально-ориентированной бизнес-идеи или бизнес-проекта.

Итоговой формой контроля по дисциплине выступает экзамен, который проводится в 4 семестре.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Практическое занятие № 1. Организация как объект исследования и проектирования.

Цель: изучение организационного проектирования, его предназначения и методы в организации

Задачи: -разрабатывать организационные и функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.).

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы практического занятия, формируемые компетенции или их части: - основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

В процессе изучения данной темы формируются следующие компетенции: УК-3, ПК-1.

Актуальность темы: организационное проектирование позволит вам повысить эффективность управления и достичь высокой степени управляемости организации за счет: эффективного распределения функций между подразделениями и отдельными сотрудниками; формирования состава и количества структурных подразделений, соответствующих направлениям и желаемым результатам деятельности; расчета численности персонала и разработки оптимального штатного расписания; подготовки пакета регламентирующих документов.

Теоретическая часть

Понятие организации. Теория систем. Организационный процесс и его результаты. Концепции и подходы в изучение организации: М.Вебер, Т.Парсонс, А.И.Пригожин, Я.Щепанский. Типы организаций. Форма организаций. Цели организаций: внешняя и внутренняя цель. Цели и средства. Государство и корпорация как высшие типы организации. Функции и факторы деятельности организации. Социальная среда организации. Формальная и неформальная организации. Неформальные механизмы и образцы, их функции. Феномен самоорганизации. Бюрократия и бюрократизм.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие организации.
2. Теория систем.
3. Организационный процесс и его результаты.
4. Концепции и подходы в изучение организации: М.Вебер, Т.Парсонс, А.И.Пригожин, Я.Щепанский.
5. Типы организаций. Форма организаций.
6. Цели организаций: внешняя и внутренняя цель. Цели и средства.

Задания:

1. Государство и корпорация как высшие типы организации. Функции и факторы деятельности организации. Социальная среда организации.
2. Формальная и неформальная организации. Неформальные механизмы и образцы, их функции. Феномен самоорганизации. Бюрократия и бюрократизм.

Литература: 1,2, 3

Практическое занятие № 2 Методология оргпроектирования и социальное проектирование

Цель: изучение организационного проектирования, его предназначения и методы в организации

Задачи: - разрабатывать организационные и функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы практического занятия, формируемые компетенции или их части: - основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.

В процессе изучения данной темы формируются следующие компетенции: ПК-1, УК-3.

Актуальность темы: организационное проектирование позволит вам повысить эффективность управления и достичь высокой степени управляемости организации за счет: эффективного распределения функций между подразделениями и отдельными сотрудниками; формирования состава и количества структурных подразделений, соответствующих направлениям и желаемым результатам деятельности; расчета численности персонала и разработки оптимального штатного расписания; подготовки пакета регламентирующих документов.

Теоретическая часть

Научное и техническое проектирование. Проектирование в архитектуре и машиностроении. Проектирование систем управления. Новые виды проектирования. Социальное проектирование. Сущность проектирования. Проектирование как элемент цикла управления. Проектирование и реорганизация. Социальное конструирование и социальная инженерная методология оргпроектирования. Условия проектирования. Системный подход. Оргпроектирование как форма реализации социального прогноза. Методы проектирования: аналогия, матрица идей, вживание в роль, ассоциация, адаптация, реорганизация, мозговой штурм, метод синектики. Этапы и стадии проектирования: анализ потребности, формулировка цели, сбор информации, техническое задание, управленческое решение. Виды проектирования: проектирование новых производств и организаций, социальное проектирование городов. Результативность оргпроектирования. Оргпроект как документ. Планирование и организация проектных работ.

Вопросы для обсуждения

1. Научное и техническое проектирование.
2. Проектирование в архитектуре и машиностроении.
3. Проектирование систем управления. Новые виды проектирования.
4. Социальное проектирование. Сущность проектирования. Проектирование как элемент цикла управления. Проектирование и реорганизация.
5. Социальное конструирование и социальная инженерная методология оргпроектирования.
6. Условия проектирования.
7. Системный подход.

Задания:

1. Оргпроектирование как форма реализации социального прогноза.

2. Методы проектирования: аналогия, матрица идей, вживание в роль, ассоциация, адаптация, реорганизация, мозговой штурм, метод синектики.
3. Этапы и стадии проектирования: анализ потребности, формулировка цели, сбор информации, техническое задание, управленческое решение.
4. Виды проектирования: проектирование новых производств и организаций, социальное проектирование городов.

Литература: 1,2, 3,4

Практическое занятие № 2 Понятие и цели проектирования организации. Оргпроектирование: факторы и результаты

Цель: изучение организационного проектирования, его предназначения и методы в организации

Задачи: - разрабатывать организационные и функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы практического занятия, формируемые компетенции или их части: - основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.

В процессе изучения данной темы формируются следующие компетенции: ПК-1, УК-3.

Актуальность темы: организационное проектирование позволит вам повысить эффективность управления и достичь высокой степени управляемости организации за счет: эффективного распределения функций между подразделениями и отдельными сотрудниками; формирования состава и количества структурных подразделений, соответствующих направлениям и желаемым результатам деятельности; расчета численности персонала и разработки оптимального штатного расписания; подготовки пакета регламентирующих документов.

Теоретическая часть

Понятие оргпроектирования. Организационная рационализация. Цели проектирования организации. Композиция. Структуризация. Регламентация. Ориентация. Организационный анализ. Графический профиль организации. Подходы к оргпроектированию. Содержание процесса проектирования. Требования к цели проектирования. Классификация целей: функциональная цель, цель-аналог, цель-развития. Проектирование организации и тип цели. Методы проектирования управленческих систем. Риски в процессе проектирования: модель Р.Бускирса. Критерии риска. Методы корректировки оргсистем: метод аналогий, экспертно-аналитический метод, структуризация целей, организационное моделирование, автоматизированные системы. Структура оргпроекта организации и нормативные документы. Методы проектирования оргструктур. Требования к оргпроекту. Проектирование организации труда. Научная организация труда.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие оргпроектирования. Организационная рационализация. Цели проектирования организации. Композиция.
2. Структуризация. Регламентация. Ориентация.
3. Организационный анализ.

4. Графический профиль организации. Подходы к оргпроектированию.
5. Содержание процесса проектирования. Требования к цели проектирования. Классификация целей: функциональная цель, цель-аналог, цель-развития.
6. Проектирование организации и тип цели. Методы проектирования управленческих систем.

Задания:

1. Риски в процессе проектирования: модель Р.Бускирса.
2. Критерии риска.
3. Методы корректировки оргсистем: метод аналогий, экспертно-аналитический метод, структуризация целей, организационное моделирование, автоматизированные системы.
4. Структура оргпроекта организации и нормативные документы. Методы проектирования оргструктур. Требования к оргпроекту.
5. Проектирование организации труда. Научная организация труда.

Литература: 1,2, 3,4

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

по дисциплине «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВ-
ЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНА ПУБЛИЧНОЙ»

для студентов направления подготовки

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль):

«Государственное управление экономическим развитием»

**Ставрополь
2024**

Содержание

1. Предисловие
2. План-график выполнения СРС по дисциплине
3. Методические рекомендации к написанию письменной работы
4. Рекомендуемая литература

Предисловие

Целью освоения дисциплины Организационное проектирование системы управления персоналом является овладение теорией и практикой исследования и проектирования систем управления персоналом в целях их дальнейшего совершенствования.

Эту цель предполагается достичь при решении следующих основных задач:

- изучение теоретических и методических основ оргпроектирования и организационного развития системы управления персоналом;
- освоение понятийного аппарата, терминологии, определений и формулировок, используемых в современной практике организационного проектирования;
- выработка практических навыков сбора, обобщения, систематизация и анализа фактических данных об управленческих системах, их структуре, свойствах и законах развития в условиях рыночной экономики;
- изучение методических основ и практики внедрения организационных изменений и инноваций.

Дисциплина Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной власти организации входит в число дисциплин по выбору ОП ВО подготовки магистра направления 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (Направленность (профиль): Государственное управление экономическим развитием) и реализуется в 4 семестре.

Основой для изучения дисциплины «Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной» являются знания, полученные в рамках изучения экономических дисциплин на предыдущем уровне обучения.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

№ п/п	Содержание компетенции	Шифр
Универсальные компетенции		УК-(№)
1.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3
2.	Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, деятельности в коммерческой и некоммерческой сфере, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	ПК-1

Структура и компонентный состав компетенции

Перечень компонентов	Технологии формирования компетенции	Средства и технологии оценки
Знает: об особенностях формирования эффективной команды, способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Лекции Самостоятельная работа	Собеседование, тестирование
Умеет: применять знания технологий взаимодействия между уровнями системы государственного и муниципального управления, способен планировать и организовывать работу органа публичной власти и уметь анализировать действующие должностные регламенты	Практические работы Самостоятельная работа	Собеседование, тестирование

<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели. - навыками планирования и организации работы органа публичной власти, деятельности в коммерческой и некоммерческой сфере, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями 	<p>Практические работы Самостоятельная работа</p>	<p>Зачет с оценкой</p>
---	---	------------------------

Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины

Целью самостоятельной работы студентов по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной» является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами самостоятельной работы по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной» являются:

- изучение теоретических и методических основ оргпроектирования и организационного развития системы управления персоналом;
- освоение понятийного аппарата, терминологии, определений и формулировок, используемых в современной практике организационного проектирования;
- выработка практических навыков сбора, обобщения, систематизация и анализа фактических данных об управленческих системах, их структуре, свойствах и законах развития в условиях рыночной экономики;
- изучение методических основ и практики внедрения организационных изменений и инноваций.

2. План-график выполнения самостоятельной работы

Код реализуемой компетенции	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе (акад.)		
				СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
УК-3 ПК-1	Письменная работа	Разработанная исследовательский проект	Защита проекта	7,2	0,8	8
УК-3 ПК-1	Подготовка к лекции	Конспект	Собеседование	7,2	0,8	8
УК-3 ПК-1	Подготовка к практическому занятию	Конспект	Собеседование	7,2	0,8	8
УК-3 ПК-1	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	7,2	0,8	8

Итого за 3 семестр				28,8	3,2	32
УК-3 ПК-1	Письменная работа	Разработанная исследовательский проект	Защита проекта	10,8	1,2	12
УК-3 ПК-1	Подготовка к лекции	Конспект	Собеседование	7,2	0,8	8
УК-3 ПК-1	Подготовка к практическому занятию	Конспект	Собеседование	10,8	1,2	12
УК-3 ПК-1	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	21,6	2,4	24
Итого за 4 семестр				51,3	5,7	57
Итого				80,1	8,9	89
Экзамен				8,1	0,9	9

Работа с литературой

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	Концепции управления персоналом	1,2	1,2	1	1,2
2	Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая	1,2	1,2	1	1,2
3	Концепции управления персоналом и управления человеческими ресурсами	1,2	1,2	1	1,2
4	Принципы управления и принципы управления персоналом.	1,2	1,2	1	1,2
5	Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной власти	1,2	1,2	1	1,2
6	Современные принципы менеджмента и управления персоналом	1,2	1,2	1	1,2

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая оценка знаний студента не предусмотрена

Промежуточная аттестация в форме экзамена предусматривает проведение обязательной экзаменационной процедуры и оценивается 40 баллами из 100. В случае если рейтинговый балл студента по дисциплине по итогам семестра равен 60, то программой автоматически добавляется 32 премиальных балла и выставляется оценка «отлично». Положительный ответ студента на экзамене оценивается рейтинговыми баллами в диапазоне от 20 до 40 ($20 \leq S_{\text{экс}} \leq 40$), оценка меньше 20 баллов считается неудовлетворительной.

Шкала соответствия рейтингового балла экзамена 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
35 – 40	Отлично
28 – 34	Хорошо
20 – 27	Удовлетворительно

Итоговая оценка по дисциплине, изучаемой в одном семестре, определяется по сумме баллов, набранных за работу в течение семестра, и баллов, полученных при сдаче экзамена:

*Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине
в оценку по 5-балльной системе*

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
88 – 100	Отлично
72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно
< 53	Неудовлетворительно

Описание шкалы оценивания

Максимальная сумма баллов по курсовой работе устанавливается в 100 баллов и переводится в оценку по 5-балльной системе в соответствии со шкалой:

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
88 – 100	Отлично
72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно
< 53	Неудовлетворительно

Критерии оценки

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на достаточно высоком уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенция ПК-1 и УК-3 освоена на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показывает наличие достаточных знаний понятия и сущности этики и делового общения, умение различать основные концепции антикризисного управления; Владеет навыками взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению, исходя из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как государственных органов, так и гражданских служащих. В процессе собеседования студент показывает умение ориентироваться в информационном пространстве; использование и усвоение основной литературой; грамотное изложение материала при ответе; попытки аргументировать собственную точку зрения. Компетенция ПК-1 и УК-3 освоена на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показывает знание понятия «этика», умение различать отдельные виды этических норм; поверхностно характеризует отдельные теории экономических циклов; в целом описывает территориальные аспекты антикризисного управления; умеет диагности-

ровать кризис отдельными методами; поверхностно характеризует этические требования к служебному поведению, однако не приводит принципы по управлению ими; затрудняется в описании основных этапов и видов коммуникаций. В процессе собеседования студент показал умение ориентироваться в информационном пространстве; использование и усвоение основной литературой; грамотное изложение материала при ответе с отдельными недочетами и ошибками; отсутствие умения в полной мере аргументировать собственную точку зрения. Компетенция ПК-1 и УК-3 освоена на низком уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Зачет не выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, компетенция ПК-1 и УК-3 не сформирована, большинство предусмотренных программой учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: беседу с преподавателем на темы изучаемой дисциплины.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: УК-3, ПК-1.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить лекционный материал, материалы практических занятий, а также вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

При подготовке к испытанию студенту предоставляется право пользоваться своими конспектами.

При проверке задания, оцениваются полнота раскрытия проблемы, использование различных источников информации, четкость изложения ответа.

3. Методические рекомендации к написанию письменной работы

Перечень тем письменных работ (исследовательский проект)

1. Разработка социального проекта, бизнес-идеи (бизнес-проекта) социального предпринимательства в конкретной сфере (здравоохранение, образование и дошкольное воспитание, культура, национальные традиции, реабилитация и развитие карьеры лиц с ограниченными возможностями здоровья, социализация трудных подростков, адаптация мигрантов, развитие самозанятости на селе, помощь людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию, производство социальных товаров и услуг, производство продукции социального назначения, трудоустройство незащищенных групп населения, производство экологичных товаров и т.п.).

Критерии оценки

2. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, использует полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в сфере проектного управления: выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта, определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, определяет исполнителей проекта, проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время, оценивает

риски и результаты проекта, публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта. Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на высоком уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции УК-3, ПК-1 освоены на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, использует полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в сфере проектного управления: выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта, определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, определяет исполнителей проекта, проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время, оценивает риски и результаты проекта, публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта на среднем уровне. Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено на достаточном уровне, с незначительными пробелами; он последовательно излагает материал, испытывая незначительные трудности; справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, допуская неточности; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на среднем уровне; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции УК-3, ПК-1 освоены на среднем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, использует полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в сфере проектного управления: выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта, определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, определяет исполнителей проекта, проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время, оценивает риски и результаты проекта, публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта, допуская ошибки; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на низком уровне. Компетенции УК-3, ПК-1 освоены на минимальном уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, не использует полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в сфере проектного управления: не выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, не определяет этапы жизненного цикла проекта, не определяет проблему, на решение которой направлен проект, не формулирует цель проекта, определяет исполнителей проекта, не проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, не решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время, не оценивает риски и результаты проекта, публично представляет результаты проекта, не вступает в обсуждение хода и результатов проекта. Зачет не выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, компетенция УК-3, ПК-1 не сформирована, большинство предусмотренных программой учебных зада-

ний не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за данный текущий контроль устанавливается равным **25**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: написание реферата по одной из предложенных тем и выступление с ним перед студенческой аудиторией.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: УК-3, ПК-1.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить работы отечественных и зарубежных ученых по данной проблематике, просмотреть последние аналитические отчеты и справочники, а также повторить лекционный материал, материалы практических занятий, а также вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользоваться своей работой и конспектами.

При проверке задания, оцениваются полнота раскрытия проблемы, использование различных источников информации.

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Работа с книгой

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги.

Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления

о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. *Первичное* - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого олова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Правила самостоятельной работы с литературой

Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

- Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться;
- Сам такой перечень должен быть систематизированным.
- Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).
- Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.
- При составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями (или даже с более подготовленными и эрудированными сокурсниками), которые помогут Вам лучше сориентироваться, на что стоит обратить большее внимание, а на что вообще не стоит тратить время...
- Естественно, все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

1. информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
2. усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
3. аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)
4. творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;
4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические указания по составлению конспекта

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

4. Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Тараненко, О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / О.Н. Тараненко; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2015. - 129 с.: ил. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367>
2. Кузнецова, В. Б. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом : учебное пособие / В. Кузнецова, И.Н. Коробейников ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2016. - 141 с. : ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр.: с. 131-133. - ISBN 978-5-7410-1414-1

Дополнительная литература:

1. Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / И.А. Чиликина. — Электрон. текстовые данные. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — 978-5-88247-817-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>
2. Шапиро, С. А. Теоретические основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 322 с. : ил., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр.в кн. - ISBN 978-5-4475-2541-5

Интернет-ресурсы:

1. Сайт "Помощник кадровика": <http://help-hr.ru>
2. Сеть кадровых интернет-ресурсов "HR-Info.ru": <http://www.hr-journal.ru>