

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**ПРИЕМ 2019 г.**  
**ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная**

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Направление подготовки/ специальность	<b>27.04.05 «Инноватика»</b>		
Образовательная программа (направленность (профиль))	<b>Инженерное предпринимательство</b>		
Специализация	<b>Инженерное предпринимательство</b>		
Уровень образования	высшее образование - магистратура		
Курс	2	семестр	3
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Директор ШИП		А.А. Осадченко
Руководитель ООП		И.С. Антонова
Преподаватель		А.А. Корниенко

2020 г.

## 1. Роль дисциплины «Управление человеческими ресурсами» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Управление человеческими ресурсами	3	УК(У)-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК(У)-3. 31	Знает методы организации командной работы
				УК(У)-3. У1	Умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели
				УК(У)-3. В1	Владеет опытом организации и руководства работой команды
		ПК(У)-2	Способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива	УК(У)-3. 32	Знает методы мотивации и стимулирования сотрудников организации, подразделения, проекта
				УК(У)-3. У2	Умеет разрабатывать оптимальную систему мотивации и стимулирования персонала
				УК(У)-3. В2	Владеет опытом повышения мотивации сотрудников организации, подразделения, проекта

## 2. Показатели и методы оценивания

Код	Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
	Наименование				
РД-1	Способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива, способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления.		УК(У)-3 ПК(У)-2	Раздел 1. Введение в управление человеческими ресурсами Раздел 2. Технология управления персоналом организации Раздел 3. Основы кадрового планирования в организации Раздел 4. Мотивация	Семинар Экзамен
РД-2	Способность принимать в нестандартных ситуациях обоснованные решения и реализовывать их.		УК(У)-3 ПК(У)-2	Раздел 2. Технология управления персоналом организации Раздел 3. Основы кадрового планирования в организации	Семинар Экзамен
РД-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.		УК(У)-3 ПК(У)-2	Раздел 2. Технология управления персоналом организации Раздел 4. Мотивация	Семинар Экзамен

РД-4	Способность руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	УК(У)-3 ПК(У)-2	Раздел 2. Технология управления персоналом организации Раздел 4. Мотивация	Семинар Экзамен
------	--	--------------------	---	--------------------

### 3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

#### Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

#### Шкала для оценочных мероприятий экзамена

% выполнения заданий экзамена	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	18 ÷ 20	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	14 ÷ 17	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	11 ÷ 13	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	0 ÷ 10	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

### Шкала для оценочных мероприятий дифференцированного зачета / зачета

Степень сформированности результатов обучения	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	90 ÷ 100	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности
70% ÷ 89%	70 ÷ 89	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности
55% ÷ 69%	55 ÷ 69	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

#### 4. Перечень типовых заданий

Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
Семинар	<p>Пример задания на семинар</p> <p>Задание 1</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте понятие «кадровая политика организации».</li> <li>2. В чем заключается стратегия управления человеческими ресурсами?</li> <li>3. Перечислите основные стратегии УЧР.</li> <li>4. Дайте характеристику основных инструментов кадровой политики.</li> <li>5. Какова суть пассивной кадровой политики?</li> <li>6. Охарактеризуйте реактивную кадровую политику.</li> <li>7. В чем заключается превентивная кадровая политика?</li> <li>8. Охарактеризуйте активную кадровую политику и ее подвиды.</li> <li>9. Сравните открытую и закрытую кадровую политику.</li> <li>10. В чем заключаются условия формирования эффективной кадровой политики?</li> <li>11. Укажите основные этапы разработки кадровой политики организации.</li> <li>12. Каковы основные факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на процесс формирования кадровой политики?</li> </ol> <p>Задание 2</p> <p>К функциям менеджера по персоналу относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Разработка стратегии управления персоналом;</li> <li>– Планирование кадровой работы;</li> </ul>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наем и отбор рабочих и специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки, анализ кадрового потенциала, прогнозирование и определение потребности в рабочих кадрах и специалистах;</li> <li>- Маркетинг персонала;</li> <li>- Поддержание деловых связей со службами занятости и другими источниками персонала;</li> <li>- Планирование, организация и контроль подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, специалистов и руководителей;</li> <li>- Комплектование руководящими, рабочими кадрами и специалистами организации с учетом перспектив ее развития;</li> <li>- Анализ профессионального, возрастного и образовательного состава персонала; оценка профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;</li> <li>- Аттестация персонала;</li> <li>- Планирование деловой карьеры;</li> <li>- Участие в разработке организационной структуры, штатного расписания организации;</li> <li>- Организация учета движения персонала; изучение причин текучести персонала и разработка мер по ее снижению;</li> <li>- Управление занятостью персонала; оформление приема, перевода и увольнения работников;</li> <li>- Нормирование трудовых процессов, мотивация труда работников;</li> <li>- Стимулирование труда работников; разработка и внедрение систем оплаты труда;</li> <li>- Участие в разработке и внедрении планов социального развития предприятия;</li> <li>- Профорientационная работа;</li> <li>- Формирование трудового коллектива (групповые и личностные взаимоотношения, морально-психологический климат, личная и коллективная заинтересованность);</li> <li>- Организация профессиональной и социально-психологической трудовой адаптации молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием на предприятии;</li> <li>- Подбор и расстановка кадров;</li> <li>- Создание резерва кадров и его обучение;</li> <li>- Диагностика социально-психологических ситуаций;</li> <li>- Разработка и применение современных методов управления персоналом;</li> <li>- Применение законов о труде, решение правовых вопросов в трудовых отношениях;</li> <li>- Управление социальными и производственными конфликтами и стрессами;</li> <li>- Участие в обеспечении психофизиологии, эргономики и эстетики труда;</li> <li>- Участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;</li> <li>- Организация работы с увольняющимися работниками;</li> <li>- Ведение учета личных дел;</li> <li>- Рассмотрение писем, жалоб, заявлений.</li> </ul> <p>Подберите из числа перечисленных функций десять, которые в первую очередь должен выполнять руководитель отдела управления персоналом. Проранжируйте выбранные функции по их важности, используя метод попарных сравнений.</p>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
	Экзамен	<p>Пример экзаменационного билета:</p> <p>1. Функции мотивации в управлении персоналом. Модель мотивации через потребности.</p> <p>2. Дневная тарифная ставка рабочего по разряду работ составляет 700 руб., а сменная норма выработки – 10 шт. рассчитайте заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе, если он произвел за месяц 240 изделий. Начислена премия 35% от сдельной заработной платы.</p> <p>3. Задачами проведения организационного обучения персонала являются: приобретение или доработка специфических знаний, развитие необходимых навыков и способностей, развитие соответствующего отношения к изменениям в организационной среде. При проведении обучения используется ряд методов, направленных на решение перечисленных задач.</p> <p>- Назовите методы обучения.</p> <p>- Определите, какой из методов может быть наилучшим для решения каждой из задач: приобретение знаний, развитие способностей, изменение отношения.</p> <p>Приведите аргументы в пользу своей позиции.</p>

### 5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания																														
1.	Семинар	<p>Семинар включает в себя обсуждение лекционного материала, а также выполнение заданий (ответы на теоретические вопросы; решение задач либо выполнение проблемно-ориентированных заданий).</p> <p>Критерии оценивания работы на семинаре:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий</th> <th>3-4 балла</th> <th>1-2 балла</th> <th>0 баллов</th> <th>Итого</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Теоретический вопрос</td> <td>Верный ответ</td> <td>Частично верный ответ</td> <td>Неверный ответ</td> <td>4</td> </tr> <tr> <th>Критерий</th> <th>3-4 балла</th> <th>1-2 балла</th> <th>0 баллов</th> <th>Итого</th> </tr> <tr> <td>2. Задача</td> <td>Верный ответ</td> <td>Верная логика решения, незначительная погрешность в расчетах</td> <td>Неверная логика решения, неверный ответ</td> <td>4</td> </tr> <tr> <th>Критерий</th> <th>3-4 балла</th> <th>2 балла</th> <th>1 балл</th> <th></th> </tr> <tr> <td>3. Проблемно-ориентированное задание.</td> <td>Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;</td> <td>Даны достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.</td> <td>Затруднения в формулировании ответов на вопросы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий	3-4 балла	1-2 балла	0 баллов	Итого	1. Теоретический вопрос	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ	4	Критерий	3-4 балла	1-2 балла	0 баллов	Итого	2. Задача	Верный ответ	Верная логика решения, незначительная погрешность в расчетах	Неверная логика решения, неверный ответ	4	Критерий	3-4 балла	2 балла	1 балл		3. Проблемно-ориентированное задание.	Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;	Даны достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	Затруднения в формулировании ответов на вопросы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической	4
Критерий	3-4 балла	1-2 балла	0 баллов	Итого																												
1. Теоретический вопрос	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ	4																												
Критерий	3-4 балла	1-2 балла	0 баллов	Итого																												
2. Задача	Верный ответ	Верная логика решения, незначительная погрешность в расчетах	Неверная логика решения, неверный ответ	4																												
Критерий	3-4 балла	2 балла	1 балл																													
3. Проблемно-ориентированное задание.	Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;	Даны достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	Затруднения в формулировании ответов на вопросы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической	4																												

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания																																		
			показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и развитии.		последовательности; на БОльшую часть вопросов ответы не даны.																															
2.	Экзамен	<p>Экзамен по дисциплине проводится в конце семестра. В рамках изучаемых разделов дисциплины осуществляется текущее оценивание степени освоения студентами изученного материала.</p> <p>Допуск к экзамену по итогу текущего контроля рассчитывается на основе суммы набранных баллов. Для допуска к экзамену студенту необходимо набрать 55 баллов и более по запланированным оценочным мероприятиям.</p> <p>Экзамен проводится письменно.</p> <p>Билеты к экзамену включают три типа заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретический вопрос.</li> <li>2. Задача.</li> <li>3. Творческое проблемно-ориентированное задание.</li> </ol> <p>Критерии оценивания экзамена:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий</th> <th>6-7 баллов</th> <th>4-5 баллов</th> <th>0-3 балла</th> <th>Итого</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4. Теоретический вопрос</td> <td>Верный ответ</td> <td>Частично верный ответ</td> <td>Неверный ответ</td> <td>7</td> </tr> <tr> <th>Критерий</th> <th>5-6 баллов</th> <th>3-4 балла</th> <th>0-2 балла</th> <th>Итого</th> </tr> <tr> <td>5. Задача</td> <td>Верный ответ</td> <td>Верная логика решения, незначительная погрешность в расчетах</td> <td>Неверная логика решения, неверный ответ</td> <td>6</td> </tr> <tr> <th>Критерий</th> <th>5-6 баллов</th> <th>3-4 балла</th> <th>0-2 балла</th> <th></th> </tr> <tr> <td>6. Творческое проблемно-ориентированное задание.</td> <td>Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и развитии.</td> <td>Даны достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.</td> <td>Затруднения в формулировании ответов на вопросы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на БОльшую часть вопросов ответы не даны.</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table> <p>На экзамене студент должен набрать не менее 11 баллов из 20. Максимальный балл за экзамен 20 баллов.</p> <p>Итоговая оценка за семестр рассчитывается на основе полученной суммы баллов в результате текущего контроля, и баллов, набранных при заключительном контроле знаний на экзамене.</p>					Критерий	6-7 баллов	4-5 баллов	0-3 балла	Итого	4. Теоретический вопрос	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ	7	Критерий	5-6 баллов	3-4 балла	0-2 балла	Итого	5. Задача	Верный ответ	Верная логика решения, незначительная погрешность в расчетах	Неверная логика решения, неверный ответ	6	Критерий	5-6 баллов	3-4 балла	0-2 балла		6. Творческое проблемно-ориентированное задание.	Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и развитии.	Даны достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	Затруднения в формулировании ответов на вопросы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на БОльшую часть вопросов ответы не даны.	7
Критерий	6-7 баллов	4-5 баллов	0-3 балла	Итого																																
4. Теоретический вопрос	Верный ответ	Частично верный ответ	Неверный ответ	7																																
Критерий	5-6 баллов	3-4 балла	0-2 балла	Итого																																
5. Задача	Верный ответ	Верная логика решения, незначительная погрешность в расчетах	Неверная логика решения, неверный ответ	6																																
Критерий	5-6 баллов	3-4 балла	0-2 балла																																	
6. Творческое проблемно-ориентированное задание.	Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и развитии.	Даны достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	Затруднения в формулировании ответов на вопросы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на БОльшую часть вопросов ответы не даны.	7																																

**КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ**  
**2020 / 2021 учебный год**

ОЦЕНКИ			Дисциплина <i>“Управление человеческими ресурсами”</i> по направлению 27.04.05 Инноватика	Лекции	<b>8</b>	час.
«Отлично»	A	90 - 100 баллов		Практ. занятия	16	час.
«Хорошо»	B	80 – 89 баллов		Лаб. занятия		час.
	C	70 – 79 баллов		<b>Всего ауд. работа</b>	24	<b>час.</b>
«Удовл.»	D	65 – 69 баллов		СРС	84	час.
	E	55 – 64 баллов		<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>час.</b>
Зачтено	P	55 - 100 баллов			<b>3</b>	<b>з.е.</b>
Неудовлетворительно / незачтено	F	0 - 54 баллов	Группа	ЗНМ91		

**Результаты обучения по дисциплине:**

РД-1	Способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива, способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления.
РД-2	Способность принимать в нестандартных ситуациях обоснованные решения и реализовывать их.
РД-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
РД-4	Способность руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

**Оценочные мероприятия:**

*Для дисциплин с формой контроля - экзамен*

Оценочные мероприятия		Кол-во	Баллы
<b>Текущий контроль:</b>			<b>80</b>
<b>П</b>	Посещение занятий	4	16
<b>ТК1</b>	Семинар	8	64
<b>Промежуточная аттестация:</b>			<b>20</b>
<b>ПА1</b>	Экзамен	1	20
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>

Неделя	Дата начала недели	Результат обучения по дисциплине	Учебная деятельность	Кол-во часов		Оценочное мероприятие	Кол-во баллов	Информационное обеспечение		
				Ауд.	Сам.			Учебная литература	Интернет-ресурсы	Видео-ресурсы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1		РД-1	Лекция 1. <i>Введение в управление человеческими ресурсами.</i>	2		П	4	ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3	ЭР 1 ЭР 3	
			Практическое занятие 1. <i>Управление человеческими ресурсами: основные понятия, цель, задачи.</i>	2		ТК1	8			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента:		12					
			- Работа с лекционным материалом; - Подготовка к практическим и семинарским занятиям.					ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 2 ЭР 4 ЭР 5	
2		РД-1	Практическое занятие 2. <i>Основные теории управления персоналом, их эволюция.</i>	2		ТК1	8			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента:		9					
			- Работа с лекционным материалом; - Подготовка к практическим и семинарским занятиям.					ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 2 ЭР 4 ЭР 5	
3		РД-1 РД-3 РД-4	Лекция 2. <i>Технология управления человеческими ресурсами организации.</i>	2		П	4	ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3	ЭР 1 ЭР 3	
			Практическое занятие 3. <i>Методы отбора и подбора персонала.</i>	2		ТК1	8			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента:		12					
			- Работа с лекционным материалом; - Подготовка к практическим и семинарским занятиям.					ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 2 ЭР 4 ЭР 5	
4		РД-1 РД-3 РД-4	Практическое занятие 4. <i>Методы оценки персонала.</i>	2		ТК1	8			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента:		9					
			- Работа с лекционным материалом; - Подготовка к практическим и семинарским занятиям.					ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 2 ЭР 4 ЭР 5	
5		РД-1 РД-2 РД-3 РД-4	Лекция 3. <i>Основы кадрового планирования в организации.</i>	2		П	4	ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3	ЭР 1 ЭР 3	
			Практическое занятие 5. <i>Адаптация и обучение персонала.</i>	2		ТК1	8			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента:		12					
			- Работа с лекционным материалом; - Подготовка к практическим и семинарским занятиям.					ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 2 ЭР 4 ЭР 5	
6		РД-1 РД-2 РД-3 РД-4	Практическое занятие 6. <i>Маркетинг персонала и формирование кадрового резерва.</i>	2		ТК1	8			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента:		9					
			- Работа с лекционным материалом; - Подготовка к практическим и семинарским занятиям.					ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 2 ЭР 4 ЭР 5	
7		РД-1 РД-2 РД-3 РД-4	Лекция 4. <i>Мотивация.</i>	2		П	4	ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3	ЭР 1 ЭР 3	
			Практическое занятие 7. <i>Теории</i>	2		ТК1	8			

			<i>мотивации.</i>							
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента:		12					
			- Работа с лекционным материалом; - Подготовка к практическим и семинарским занятиям.					ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 2 ЭР 4 ЭР 5	
8		РД-1 РД-2 РД-3 РД-4	Практическое занятие 8. <i>Управление персоналом в инновационной организации.</i>	2		ТК1	8			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента:		9					
			- Работа с лекционным материалом; - Подготовка к практическим и семинарским занятиям.					ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 2 ЭР 4 ЭР 5	
9			<b>Конференц-неделя 1</b>							
			<b>Всего по контрольной точке (аттестации) 1</b>	24	84		<b>80</b>			
10-17										
18			<b>Конференц-неделя 2</b>							
			<b>Всего по контрольной точке (аттестации) 2</b>	24	84		<b>80 / 100</b>			
			Экзамен (при наличии)			ПА1	<b>20 / 100</b>			
			<b>Общий объем работы по дисциплине</b>	24	84		<b>100</b>			

#### Информационное обеспечение:

№ (код)	Основная учебная литература (ОСН)	№ (код)	Название электронного ресурса (ЭР)	Адрес ресурса
ОС Н 1	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2017. — 392 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/93387">https://e.lanbook.com/book/93387</a> (дата обращения: 04.02.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	ЭР 1	Научно-электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
ОС Н 2	Иванкина, Л. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. И. Иванкина; Национальный исследовательский Томский политехнический университет. — Томск: Изд-во ТПУ, 2014. — URL: <a href="https://www.lib.tpu.ru/fulltext2/m/2014/m496.pdf">https://www.lib.tpu.ru/fulltext2/m/2014/m496.pdf</a> (дата обращения: 04.02.2019). — Режим доступа: из корпоративной сети ТПУ. — Текст : электронный.	ЭР 2	Электронно-библиотечная система «Консультант студента»	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
ОС Н 3	Серкова, Н. В. Управление человеческими ресурсами : электронный курс / Н. В. Серкова; Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ). — Томск: TPU Moodle, 2014. — URL: <a href="http://design.lms.tpu.ru/course/info.php?id=89">http://design.lms.tpu.ru/course/info.php?id=89</a> (дата обращения: 04.02.2019). — Режим доступа: по логину и паролю. — Текст : электронный.	ЭР 3	Электронно-библиотечная система «ZNANIUM.COM»	<a href="https://new.znanium.com/">https://new.znanium.com/</a>
№ (код)	<b>Дополнительная учебная литература (ДОП)</b>	ЭР 4	Электронно-библиотечная система «Лань»	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
ДО П 1	Черепанова, Н. В. Управление человеческими ресурсами : электронный курс / Н. В. Черепанова; Национальный исследовательский Томский политехнический университет. — Томск: TPU Moodle, 2015. — URL: <a href="http://design.lms.tpu.ru/course/view.php?id=2782">http://design.lms.tpu.ru/course/view.php?id=2782</a> (дата обращения: 04.02.2019). — Режим доступа: по логину и паролю. — Текст : электронный.	ЭР 5	Электронно-библиотечная система «Юрайт»	<a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>
ДО	Одогов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник / Ю.			

П 2	Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — Москва: Юрайт, 2014. — URL: <a href="http://www.lib.tpu.ru/fulltext2/m/2014/FN/fn-57.pdf">http://www.lib.tpu.ru/fulltext2/m/2014/FN/fn-57.pdf</a> (дата обращения: 04.02.2019) — Режим доступа: из корпоративной сети ТПУ. — Текст : электронный.			
ДО П 3	Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Государственный университет управления (ГУУ) ; под ред. Э. М. Короткова. — Москва: Юрайт, 2012. — 445 с. — Текст : непосредственный.			