

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра технологии организации пищевых производств

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н. Хайруллина М. В.
“ ____ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Управление человеческими ресурсами

Образовательная программа: 38.03.02 Менеджмент, профиль: Менеджмент в индустрии питания

Курс: 3, семестр : 5

Факультет бизнеса,

		Семестр
№	Вид деятельности	5
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	3
2	Всего часов	108
3	Всего занятий в контактной форме, час.	67
4	Лекции, час.	28
5	Практические занятия, час.	28
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	8
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	9
10	Самостоятельная работа, час.	41
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	РГЗ
12	Вид аттестации	Э

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 38.03.02 Менеджмент

ФГОС введен в действие приказом №7 от 12.01.2016 г. , дата утверждения: 09.02.2016 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, базовая

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 38.03.02 Менеджмент

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

ТОПП, протокол заседания кафедры №5 от 20.06.2017

Утверждена на совете факультета бизнеса, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

старший преподаватель, к.т.н. Рогова О. В.

Заведующий кафедрой:

доцент, к.э.н. Рождественская Л. Н.

Ответственный за образовательную программу:

заведующий кафедрой Рождественская Л. Н.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОПК.3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; в части следующих результатов обучения:	
33. знать современный инструментарий управления человеческими ресурсами	
35. знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	
у1. уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	
у3. уметь проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	
Компетенция ФГОС: ПК.1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; в части следующих результатов обучения:	
32. знать бизнес-процессы в сфере управления персоналом, роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом	
34. знать основы аудита человеческих ресурсов, методы оценки и аттестации персонала организации/предприятия	
Компетенция ФГОС: ПК.2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; в части следующих результатов обучения:	
33. знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
<i>Управление человеческими ресурсами</i>	
ПК.1.32 знать бизнес-процессы в сфере управления персоналом, роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом	
1. бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.35 знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	
2. роли, функции и задачи менеджера в современной организации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.2.33 знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов	
3. причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.1.34 знать основы аудита человеческих ресурсов, методы оценки и аттестации персонала организации/предприятия	
4. роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.2.33 знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов	

5.использовать современные технологии управления персоналом в сфере увольнения, сокращения штата и аутплейсмента	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.у1 уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	
6.анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.2.з3 знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов	
7.разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.у3 уметь проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	
8.выстраивать индивидуальные образовательные траектории, профессиональный рост и карьеру	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.з3 знать современный инструментарий управления человеческими ресурсами	
9.адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.2.з3 знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов	
10.оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.у3 уметь проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	
11.проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.з5 знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	
12.разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.2.з3 знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов	
13.использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.у1 уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	
14.применять навыки самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.з5 знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	
15.проводить оценку кадрового потенциала организации	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.у3 уметь проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	
16.современным инструментарием управления человеческими ресурсами	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.з3 знать современный инструментарий управления человеческими ресурсами	
17.методами планирования карьеры	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.3.з5 знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	

18.современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.2.33 знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов	
19.разработки программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.1.34 знать основы аудита человеческих ресурсов, методы оценки и аттестации персонала организации/предприятия	
20.выполнять комплексную оценку эффективности кадровых решений	Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 5				
Дидактическая единица: Современные подходы к управлению человеческими ресурсами (УЧР)				
1. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами (УЧР)	0	2	3, 4	Лекция посвящена рассмотрению вопросов в сфере современных технологий управления персоналом, закономерностей формирования и развития коллективов.
Дидактическая единица: Стратегия и планирование человеческих ресурсов				
2. Стратегия и планирование человеческих ресурсов	0	2	2	Лекция посвящена рассмотрению вопросов в сфере проектирования элементов организационных структур и разработки стратегий управления человеческими ресурсами предприятия общественного питания.
Дидактическая единица: Кадровые служба и политика организации				
3. Кадровая политика организации	0	2	2, 4	Лекция посвящена рассмотрению вопросов в сфере кадровой политики и кадровой службы организации (роль и функции работников кадровой службы в сфере управления персоналом с учетом стратегических задач организации, оценка кадрового потенциала организации, прогнозирование и определение потребности организации в персонале, и эффективные пути ее удовлетворения)
Дидактическая единица: Набор, отбор и найм персонала				

4. Набор, отбор и найм персонала	0	4	2	Лекция посвящена рассмотрению современных технологий отбора и найма новых сотрудников, способов разработки и реализации мероприятия по отбору новых сотрудников.
Дидактическая единица: Адаптация новых сотрудников				
5. Адаптация новых сотрудников	0	4	2	Лекция посвящена рассмотрению современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, вопросов адаптации в профессиональном коллективе и выстраивания партнерских отношений в социальнотрудовой сфере, работе в команде;
Дидактическая единица: Увольнение, сокращение штата и аутплейсмент				
6. Увольнение, сокращение штата и аутплейсмент	0	2	3	Лекция посвящена рассмотрению современного инструментария управления человеческими ресурсами в области увольнения, сокращения штата и аутплейсмента.
Дидактическая единица: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				
7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	0	2	1, 2	Лекция посвящена рассмотрению вопросов в сфере стимулирования и мотивации персонала предприятий общественного питания.
Дидактическая единица: Аттестация и оценка персонала				
8. Аттестация и оценка персонала	0	2	3	Лекция посвящена рассмотрению вопросов в сфере аттестации и оценки персонала предприятий общественного питания.
Дидактическая единица: Обучение и развитие персонала				
9. Обучение и развитие персонала	0	2	3	Лекция посвящена рассмотрению вопросов в сфере обучения и развития персоналом предприятия общественного питания с учетом современных технологий управления персоналом
Дидактическая единица: Управление деловой карьерой				

10. Управление деловой карьерой	0	2	1, 2, 3	Лекция посвящена рассмотрению вопросов в сфере построения деловой карьеры с использованием методов планирования карьеры.
Дидактическая единица: Комплексная оценка эффективности кадровых решений				
11. Комплексная оценка эффективности кадровых решений	0	4	1, 4	Лекция посвящена рассмотрению вопросов оценки эффективности кадровых решений специалистов по управлению персоналом на предприятии общественного питания.

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 5				
Дидактическая единица: Современные подходы к управлению человеческими ресурсами (УЧР)				
1. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами (УЧР)	0	2	10, 3	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Стратегия и планирование человеческих ресурсов				
2. Стратегия и планирование человеческих ресурсов	0	2	16, 6	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Кадровые служба и политика организации				
3. Кадровая политика организации	0	2	11, 15, 2	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Набор, отбор и найм персонала				
4. Набор, отбор и найм персонала	4	6	12, 18	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Адаптация новых сотрудников				
5. Адаптация новых сотрудников	4	4	12, 18, 9	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Увольнение, сокращение штата и аутплейсмент				
6. Увольнение, сокращение штата и аутплейсмент	0	2	5	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				
7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	0	2	7	Отвечают на вопросы. Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Аттестация и оценка персонала				
8. Аттестация и оценка персонала	0	2	13	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Обучение и развитие персонала				

9. Обучение и развитие персонала	0	2	19	Отвечают на вопросы. Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Управление деловой карьерой				
10. Управление деловой карьерой	0	2	14, 17, 8	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.
Дидактическая единица: Комплексная оценка эффективности кадровых решений				
11. Комплексная оценка эффективности кадровых решений	0	2	1, 20, 4	Выполняют практическое задание по теме. Защищают работу.

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 5				
1	РГЗ	1, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 2, 20, 4, 6, 8	10	2
В процессе прохождения курса студент выполняет расчетно-графическое задание (РГЗ).: Рогова О. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. В. Рогова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234989 . - Загл. с экрана. Организация самостоятельной работы студентов Новосибирского государственного технического университета : методическое руководство / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: Ю. В. Никитин, Т. Ю. Сурнина]. - Новосибирск, 2016. - 19, [1] с. : табл.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234042				
2	Подготовка к занятиям	1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 2, 20, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	21	5
Подготовка к занятиям осуществляется в соответствии с их тематикой: Рогова О. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. В. Рогова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234989 . - Загл. с экрана. Организация самостоятельной работы студентов Новосибирского государственного технического университета : методическое руководство / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: Ю. В. Никитин, Т. Ю. Сурнина]. - Новосибирск, 2016. - 19, [1] с. : табл.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234042				
3	Подготовка к аттестации	1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 2, 20, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	10	2
По окончании прохождения курса студент допускается к зачету.: Рогова О. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. В. Рогова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234989 . - Загл. с экрана. Организация самостоятельной работы студентов Новосибирского государственного технического университета : методическое руководство / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: Ю. В. Никитин, Т. Ю. Сурнина]. - Новосибирск, 2016. - 19, [1] с. : табл.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234042				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; Социальные сети; Среда электронного обучения НГТУ
Консультирование	e-mail; Социальные сети; Среда электронного обучения НГТУ
Контроль	e-mail; Социальные сети; Среда электронного обучения НГТУ
Размещение учебных материалов	Среда электронного обучения НГТУ; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Деловая игра	ОПК.3;
Формируемые умения: з3. знать современный инструментарий управления человеческими ресурсами; з5. знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации		
Краткое описание применения: цель деловой игры: овладеть навыками разработки и реализации ме-роприятия по отбору новых сотрудников (ПР 4), овладеть навыками психологической адаптации новых сотрудников (ПР 5)		

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS. Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 5		
<i>Практические занятия:</i>	33	55
<i>РГЗ:</i>	3	5
<i>Экзамен:</i>	14	40
Контролирующие материалы - список вопросов		

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
		Защита РГЗ	Экзамен
ОПК.3	з3. знать современный инструментарий управления человеческими ресурсами		+
	з5. знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	+	+
	у1. уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	+	+
	у3. уметь проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	+	+
ПК.1	з2. знать бизнес-процессы в сфере управления персоналом, роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом	+	+
	з4. знать основы аудита человеческих ресурсов, методы оценки и аттестации персонала организации/предприятия	+	+
ПК.2	з3. знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов		+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для бакалавров / Е. Б. Моргунов. - М., 2011. - 561 с. : ил., табл.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник [для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом"] / А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т упр. - М., 2012. - 445, [1] с. : табл. - Учебник удостоен премии Правительства Российской Федерации 2006 года в области образования.
3. Борисова А. А. Организация деятельности служб управления персоналом (российская практика) : монография / А. А. Борисова. - Новосибирск, 2012. - 249 с. : табл. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000167923
4. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник : инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / Светлана Иванова. - М., 2010. - 302, [1] с. : табл.
5. Управление мотивацией: 12 факторов мотиваций: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Ричи Ш., Мартин П., Лалаян Е.; Под ред. Климов Е.А. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 399 с.: 60х90 1/16. - (Зарубежный учебник) ISBN 978-5-238-01510-1 - Режим доступа: <http://znaniyum.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
6. Попов Л. А. Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и туризма : учебное пособие / Л. А. Попов, Е. А. Баклыкова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова (ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова"). - М., 2010. - 150 с. : табл.

Дополнительная литература

1. Журавлев П. В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран : учебное пособие / П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин. - М., 2002. - 447 с.

2. Калачева Л. Л. Управление человеческими ресурсами современной организации : учебное пособие / Л. Л. Калачева, И. В. Калачев, Б. Н. Ровнейко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2005. - 175, [1] с.
3. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Управление персоналом', 'Менеджмент организации' / Базаров Т.Ю. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
4. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва, 2007. - 234, [1] с. : ил., табл.
5. Рыбников О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности : учебник : [для вузов по специальности "Управление персоналом"] / О. Н. Рыбников. - М., 2010. - 317, [1] с. : табл.
6. Райли Майкл Управление персоналом в гостеприимстве [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» (062100) и сервиса (230000)/ Райли Майкл— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 191 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8602.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Интернет-ресурсы

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
5. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Рогова О. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. В. Рогова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234989. - Загл. с экрана.
2. Организация самостоятельной работы студентов Новосибирского государственного технического университета : методическое руководство / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: Ю. В. Никитин, Т. Ю. Сурнина]. - Новосибирск, 2016. - 19, [1] с. : табл.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234042

8.2 Специализированное программное обеспечение

- 1 Windows
- 2 Office

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	Для проведения лекционных, практических занятий и защиты расчетно-графических заданий

Компьютерный класс

№	Наименование	Назначение
---	--------------	------------

1	Компьютерный класс (Компьютеры объединены в локальную сеть с выходом в Internet)	Для проведения практических занятий и выполнения расчетно-графических заданий
---	---	---

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра технологии организации пищевых производств

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н., профессор М.В. Хайруллина
“ ” _____ Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Образовательная программа: 38.03.02 Менеджмент, профиль: Менеджмент в индустрии
питания

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Управление человеческими ресурсами приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (РГЗ)	Промежуточная аттестация (экзамен)
ОПК.3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	з3. знать современный инструментарий управления человеческими ресурсами	Адаптация новых сотрудников Управление деловой карьерой		Экзамен, Вопросы теста Вариант № 1: 2, 8, 9, 10, 12, 15, 23, 25-27, 30,31 Вариант № 2:4, 5, 7, 11, 12, 15, 16, 22, 30, 31
	з5. знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	Адаптация новых сотрудников Кадровая политика организации Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Набор, отбор и найм персонала Стратегия и планирование человеческих ресурсов Управление деловой карьерой	РГЗ, раздел 3	
	у1. уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	Стратегия и планирование человеческих ресурсов	РГЗ, раздел 2	
	у3. уметь проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения	Управление деловой карьерой	РГЗ, раздел 2	
ПК.1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	з2. знать бизнес-процессы в сфере управления персоналом, роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом	Комплексная оценка эффективности кадровых решений Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Управление деловой карьерой	РГЗ, раздел 4	Экзамен, Вопросы теста Вариант № 1: 13, 16, 17, 20, 22 Вариант № 2: 2, 6, 8, 13, 19, 27-29
	з4. знать основы аудита человеческих ресурсов, методы оценки и аттестации персонала организации/предприятия	Кадровая политика организации Комплексная оценка эффективности кадровых решений Современные подходы к управлению человеческими ресурсами (УЧР)	РГЗ, раздел 4	
ПК.2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	з3. знать современные технологии управления персоналом, закономерности формирования и развития коллективов	Аттестация и оценка персонала Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Обучение и развитие персонала Современные подходы к управлению человеческими ресурсами (УЧР) Увольнение, сокращение штата и аутплейсмент Управление деловой карьерой		Экзамен, Вопросы теста Вариант № 1: 1, 3, 4, 5-7, 11, 14, 18, 19, 21, 24, 28, 29, 32 Вариант № 2: 1, 3, 9, 10, 14, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 32

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 5 семестре - в форме экзаменационного теста, который направлен на оценку сформированности компетенций ОПК.3, ПК.1, ПК.2.

Экзамен проводится в письменной форме, в виде теста. Варианты тестов составляются из вопросов, приведенных в комплекте контролирующих материалов и паспорте экзамена, позволяющие оценить показатели сформированности соответствующих компетенций

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 5 семестре обязательным этапом текущей аттестации является расчетно-графическое задание (РГЗ). Требования к выполнению РГЗ, состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОПК.3, ПК.1, ПК.2, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками (25-49 баллов).

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками (50-72 баллов).

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки (73-86 баллов).

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному (87-100 баллов).

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра технологии организации пищевых производств

Паспорт экзамена

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», 5 семестр

1. Методика оценки

Во время экзаменационной сессии проводится экзамен в письменной форме в виде теста. Оценка выставляется в баллах в диапазоне от 0 до 40 баллов (1,25 балла за каждый правильно ответ на вопрос). Тест считается пройденным на пороговом уровне при 21 балле.

Пример теста для зачета

Вариант № 1

1. Установите соответствие между методом оценки персонала и его кратким описанием:

- | | |
|-----------------------------|--|
| A) Биографический метод | 1) Устное или письменное описание конкретной работы, выполняемой работником |
| B) Оценка по результатам | 2) Оценка работника по биографическим данным |
| C) Матричный метод | 3) Определение степени проявления у работников тех или иных качеств путем проставления по определенной шкале экспертных оценок |
| D) Метод суммируемых оценок | 4) Сравнение фактических качеств работника с набором желательных качеств (происходит в матричной форме) |

2. Дополните предоставленную информацию: Ситуационные интервью можно разделить на 3 большие группы:

- A) проверяющие конкретные навыки;
B) _____
C) _____

3. Отметьте гигиенические факторы мотивации согласно теории Ф. Герцберга (несколько вариантов)

- A) Условия работы B) Успех
C) Продвижение по службе
D) Высокая степень ответственности
E) Заработок
F) Политика администрации предприятия

4. Отметьте материальные виды стимулирования (несколько вариантов)

- A) Стимулирование свободным временем
B) Бонусы
C) Организация питания
D) Программы медицинского обслуживания
E) Участие в собраниях при принятии управленческих решений
F) Доска почета

5. Опишите, в чем заключается суть аутплейсмента:

6. Укажите, к какой группе методов (левая колонка) относятся представленные методы управления (правая колонка)

- | | |
|-------------------------------------|---|
| A) Административные методы | 1) Социологические методы |
| | 2) Психологические методы |
| B) Социально-психологические методы | 3) Распорядительное воздействие |
| | 4) Организационно-методическое инструктирование |

7. Какими из ниже перечисленных преимуществ обладает обучение на рабочем месте (несколько вариантов)

- A) Легко удовлетворить потребности обучаемого, а инструктор может подстраиваться под ученика;
- B) Работник получает опыт «из рук в руки»;
- C) Используются современное оборудование и информация, обучение проводят узкоспециализированные в изучаемой области эксперты;
- D) Работники получают заряд свежих идей и информации.

8. Установите соответствие между наименованием административной цели и ее характером:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| A) повышение | 1) Заполнение вакансий работниками, проявившими свои способности; удовлетворение стремления к успеху |
| B) перевод | 2) Расширение опыта работника |
| C) понижение | 3) Происходит в случаях, когда руководство считает, что прекращение трудового договора с работником нецелесообразно из-за его стажа и заслуг в прошлом |
| D) Прекращение трудового договора | 4) Сокращение штатов |

9. Дополните список основных мотивов выбора места работы и должности соискателем:

- A) высокая заработная плата;
- B) стабильность выплаты заработной платы;
- C) _____
- D) _____
- E) _____

10. Отметьте преимущества внутренних источников привлечения персонала:

- A) Появление шансов для служебного роста
- B) Повышение мотивации степени удовлетворенности трудом
- C) Рост производительности труда
- D) Более широкие возможности выбора
- E) Появление новых импульсов для развития организации
- F) Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах

11. Какие из перечисленных методов обучения относятся к используемым вне рабочего места (несколько вариантов)

- A) Инструктаж
- B) Чтение лекций
- C) Использование работников в качестве ассистентов
- D) Подготовка в проектных группах
- E) Конференции и семинары
- F) Ролевое обучение

12. Проективное интервью. Установите соответствие между проективным вопросом и оцениваемым фактором.

- | | |
|--|---|
| A) Что стимулирует людей работать наиболее эффективно? | 1) Мотивация |
| B) За что оправдано уволить сотрудника сразу? | 2) Допущение обмана |
| C) В каких ситуациях оправдана ложь? | 3) Ценности применительно к организации |

13. Дополните список показателей, влияющих на принятие кадровых решений при подборе и расстановке кадров.

- A) Уровень квалификации
- B) Деловые качества
- C) Работоспособность
- D) Качество выполняемой работы
- E) Стиль и методы работы
- F) Участие в инновационной деятельности
- G) _____
- H) _____
- I) _____

14. Запишите формулу мотивации согласно теории побудительных мотивов:

Мотивация = _____

15. Конфликт «Уровень заплата». Установите соответствие между параметрами конфликта и его сценарием

- | | |
|-------------------|--|
| A) Подавление | 1) Руководство находит компромиссную сумму роста заработка, которая меньше того, на что рассчитывали сотрудники, но и не сильно сказывается на прибыли компании. |
| B) Компромисс | 2) Если сотрудники зарабатывают больше, чем в среднем на рынке, то руководство может отказаться повышать зарплату, объяснив это тем, что работники вряд ли смогут найти более высокооплачиваемую работу. |
| C) Сотрудничество | 3) Руководство решает повысить производительность труда, таким образом будет обслужено больше заказов, одновременно увеличиться заработок и прибыль. |

16. Укажите какому типу организационной структуры управления предприятием соответствует представленная характеристика.

Отношения строятся по принципу руководство – подчиненные. воздействие возможно только на ограниченный круг подчиненных.

- A) Линейная оргструктура
- B) Функциональная оргструктура
- C) Линейно-функциональная оргструктура
- D) Дивизиональная оргструктура

17. Дополните список основных факторов, под воздействием которых складываются потребности предприятия в развитии персонала:

- A) Динамика внешней среды;
- B) Развитие техники и технологии, влекущее продукции/услуг;
- C) Изменение стратегии развития организации
- D) _____
- E) _____

18. Установите соответствие между видом теории ресурсами и ее представителями:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| A) Классическая теория | 1) Ф. Тейлор, А. Файоль |
| B) Теория человеческих отношений | 2) А. Маслоу, Д. Макгрегор |
| C) Теория человеческих ресурсов | 3) Э. Мэйо, К. Арджерис |

19. К какой теории управления человеческими ресурсами относятся ниже приведенные постулаты:

Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения. То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они при этом зарабатывают. Индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля, немного.

- A) Классическая теория
- B) Теория человеческих отношений
- C) Теория человеческих ресурсов

20. К какой философии управления человеческими ресурсами относятся приведенные ниже постулаты.

Данная философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка.

- A) Английская
- B) Американская
- C) Японская

21. Дополните список мотивационных факторов персонала:

Высокий заработок и материальное поощрение, физические условия работы, структурирование, социальные контакты, взаимоотношения, признание, стремление к достижениям,

22. Дополните список целей кадрового контроллинга.

- A) Обеспечение координации в рамках функциональных подсистем системы управления персоналом и по отношению к другим функциональным подсистемам организации;
- B) Повышение гибкости в управлении персоналом посредством своевременного выявления недостатков и рисков в кадровой работе;
- C) _____
- D) _____

23. Характеристика какого метода аттестации приведена ниже.

При данном подходе в начале периода перед сотрудником ставят цели по SMART-критериям, из которых как минимум две касаются развития сотрудника.

- A) Оценка результативности
- B) Оценка компетенций

24. При внедрении какой теории управления человеческими ресурсами на предприятии могут быть получены следующие результаты:

Расширение влияния на ход производства, самостоятельность и самоконтроль подчиненных повлекут за собой прямое повышение эффективности производства. Вследствие этого полученное удовлетворение трудом может повыситься, поскольку подчиненные наиболее полно используют собственные возможности.

- A) Классическая теория
- B) Теория человеческих отношений
- C) Теория человеческих ресурсов

25. Установите соответствие между названием карьеры ее характеристикой.

Вертикальная карьера	Должностное продвижение по ступеням иерархической лестницы
----------------------	--

Горизонтальная карьера	В пределах одного уровня управления со сменой вида занятий или профессии
------------------------	--

26. Что относится к беззатратным методам поиска персонала (несколько вариантов ответа)

- A) Внутренний ресурс
- B) Рекрутинговые агентства
- C) Реклама
- D) Интернет
- E) Учебные заведения
- F) Профессиональные ассоциации

27. Дайте характеристику стратегии поведения в конфликтной ситуации:

Стратегия «партнерство» _____

28. Укажите какой коммуникационной роли соответствует представленная характеристика:

Осуществляет увязку действий отдельных членов группы с точки зрения достижения конечной цели в контакте с лидером.

- A) Делопроизводитель
- B) Связной
- C) Сторож
- D) Координатор

29. Дополните список основных причин ухода сотрудников с предприятия

- A) _____
- B) _____
- C) _____
- D) _____
- E) Слишком сильные физические нагрузки
- F) Разочарование в ожиданиях
- G) Отсутствие помощи и возможностей дальнейшего образования
- H) Недостаточное обеспечение
- I) Плохой психологический климат

30. Социально-психологический климат (СПК) коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива. Дополните список оценок, которые могут входить в структуру СПК:

- A) отношение работника к работе и к организации;
- B) _____
- C) _____

31. Какому типу карьеры соответствует данная характеристика:

Сотрудник мотивирован к перемене деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии

- A) Целевая карьера
- B) Монотонная карьера
- C) Спиральная карьера
- D) Мимолетная карьера
- E) Стабилизационная карьера
- F) Затухающая карьера

32. Дополните список методов выполнения оценочных процедур при аттестации работника:

Описательный метод, метод вынужденного выбора, метод МВО, метод анкет и сравнительных анкет, метод решающей ситуации, метод шкалы наблюдений за поведением, метод шкалы рейтингов поведенческих установок, оценка методом комитетов, _____

2. Критерии оценки

- Ответ на тест для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, оценка составляет *0-20 баллов*.
- Ответ на тест для экзамена засчитывается на **пороговом уровне**, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений, оценка составляет *21-27 баллов*.
- Ответ на тест для экзамена засчитывается на **базовом уровне**, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, может представить качественные характеристики процессов, оценка составляет *28-35 баллов*.
- Ответ на тест для экзамена засчитывается на **продвинутом уровне**, если студент при ответе на вопросы проводит сравнительный анализ подходов, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, способен представить количественные характеристики определенных процессов, приводит конкретные примеры из практики, оценка составляет *36-40 баллов*.

Шкала оценки

Экзамен считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям теста оставляет не менее 21 баллов (из 40 возможных). В общей оценке по дисциплине баллы за экзамен учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

Паспорт расчетно-графического задания

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», 5 семестр

1. Методика оценки

РГЗ включает в себя несколько заданий, состоящих из задач индивидуального характера выполнения. Индивидуальный вариант РГЗ выбирается в соответствии с порядковым номером студента в списке. РГЗ выполняется студентами во внеаудиторное время. Отчет РГЗ должен быть представлен в распечатанном виде.

В рамках расчетно-графического задания по дисциплине студенты должны получить практические навыки в сфере управления человеческими ресурсами на предприятиях общественного питания.

При выполнении расчетно-графического задания студенты должны: дать краткую характеристику анализируемого предприятия общественного питания, определить потребность предприятия в человеческих ресурсах, определить кадровую политику в организации и дать оценку сотрудникам кадровой службы, выполнить комплексную оценку эффективности кадровых решений.

Требования к оформлению отчета о выполнении РГЗ:

- титульный лист установленной формы (последняя страница данного паспорта);
- шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 12-14 пт, цвет шрифта – черный;
- межстрочный интервал – 1-1,5;
- размеры полей: верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 10 мм;
- абзацный отступ – 1,25 мм;
- выравнивание текста – по ширине;
- страницы работы нумеруются арабскими цифрами в нижней части листа, начиная с титульного листа, номер на котором не ставится.

Обязательные структурные части отчета РГЗ:

Введение

1. Краткая характеристика анализируемого предприятия общественного питания.
2. Планирование человеческих ресурсов
3. Кадровые служба и политика организации.
4. Комплексная оценка эффективности кадровых решений.

Заключение

Список литературы

В пункте № 1 РГЗ указывается форма собственности, место расположения предприятия общественного питания, внутриорганизационная структура, его трудовые ресурсы, торговая площадь, мощности, число посадочных мест.

В пункте № 2 РГЗ студенты оценивают внешние и внутренние факторы, влияющие на потребность предприятия в человеческих ресурсах. Результаты анализа и исходные данные заносят в отчет. В выводах указывают, какие из факторов оказывают наибольшее

влияние на деятельность предприятия питания.

В пункте № 3 студенты определяют вид кадровой политики (по масштабам предприятия и по степени открытости) на рассматриваемом предприятии общественного питания. Определяют роль и полноту выполнения основных функций работников кадровой службы на примере анализируемого предприятия. Рассчитывают примерную потребность в персонале на конкретном предприятии с помощью различных методов планирования потребности в персонале (не менее 2-3 методов). В отчет заносятся расчетные выкладки и результаты анализа и сравнения результатов, полученных разными методами между собой. В выводах указывается вид кадровой политики и расчетные значения в потребности персонала на предприятии.

В пункте № 4 студенты выполняют оценку эффективности кадровых решений по следующим критериям:

1. Эффект от уменьшения текучести кадров (ежемесячный)

$$\text{Эт} = Z_n \times P (K_{m1} - K_{m2})$$

Z_n – затраты на новичка = $Z_{от} / P_{от}$, $Z_{от}$ – затраты на отбор персонала, $P_{от}$ – количество отобранных кандидатов, P – среднестатистическая численность работников,

K_{t_1}, t_2 – коэффициент текучести на начало и конец месяца =

$$= \frac{\text{числу уволенных}}{\text{среднесписочная численность работников}} = \frac{P_{ув}}{P}$$

2. Эффект от обучения с последующим совмещением профессии

$$Z_{об} = Z_{зн} \times P_{сп} \times N = Z_{об}$$

$Z_{зн}$ – разница между затратами на зарплату одного работника в месяц и прибавкой к окладу при совмещении профессий, $P_{сп}$ – число работников обучившихся смежным профессиям, N – календарный срок, за который рассчитывается эффективность, $Z_{об}$ – затраты на обучение.

2. Критерии оценки

- Работа считается **не выполненной**, если выполнены не все части РГЗ, отсутствует расчет потребности в персонале и оценка эффективности кадровых решений, оценка составляет 0-2 баллов.
- Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если части РГЗ выполнены формально: отсутствуют выводы по разделам РГЗ, расчет потребности в персонале и эффектов от уменьшения текучести кадров и от обучения с последующим совмещением профессии выполнены с ошибками, оценка составляет 3 баллов.
- Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если все разделы РГЗ выполнены в полном объеме, расчет потребности в персонале и эффектов от уменьшения текучести кадров и от обучения с последующим совмещением профессии выполнены без ошибок, но отсутствуют выводы по отдельным разделам либо они не полные, имеются недочеты в оформлении работы, оценка составляет 4 баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если все разделы РГЗ выполнены в полном объеме, каждый раздел сопровождается развернутым выводом, расчет потребности в персонале и эффектов от уменьшения текучести кадров и от обучения с последующим совмещением профессии выполнены без ошибок, оценка составляет 5 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за РГЗ учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Примерный перечень тем РГЗ

1. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в кафе «Скоморохи».
2. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в ресторане быстрого питания «Вилка-ложка».
3. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в ресторане итальянской кухни «Перчини».
4. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в кафе-баре «Якитория».
5. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в кафе «Старая Русь».
6. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в кондитерской «Кузина».
7. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в чайхане «Баранжар».
8. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в кофейне «Академия Кофе».
9. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в кафе «Эклер».
10. Оценка кадровой политики и эффективности кадровых решений в кофейне «Кофемолка».

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ БИЗНЕСА

КАФЕДРА ТЕХНОЛОГИИ И ОРГАНИЗАЦИИ ПИЩЕВЫХ ПРОИЗВОДСТВ

ОТЧЕТ
О ВЫПОЛНЕНИИ РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ
№ _ и название темы

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль: Менеджмент в индустрии питания

Преподаватель:
Рогова Ольга Валерьевна

.....
(ФИО)

.....
(уч. степень, уч. звание)

.....
(подпись, дата)

РГЗ выполнил(а):

.....
(ФИО)

.....
(факультет, группа)

.....
(подпись, дата)

Новосибирск, 201__

Порядок определения рейтинга студента по дисциплине

Рейтинг студента по дисциплине является основой для выставления итоговой оценки по дисциплине в «буквенной» форме в соответствии с 15-уровневой шкалой оценок ECTS, а также в традиционной форме (четырёхуровневая шкала либо «зачтено»). Итоговая оценка в двух формах проставляется в ведомость и зачетную книжку студента.

Характеристика работы студента	Диапазон баллов рейтинга	Оценка ECTS	Традиционная (4-уровневая) шкала оценки			
«Отлично» – работа высокого качества, уровень выполнения отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	98–100	A+	ОТЛИЧНО	зачтено		
	93–97	A				
	90–92	A–				
«Очень хорошо» – работа хорошая, уровень выполнения отвечает большинству требований, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	87–89	B+				
	83–86	B				
	80–82	B–				
«Хорошо» – уровень выполнения работы отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки	77–79	C+				
	73–76	C				
	70–72	C–	удовлетворительно			

Характеристика работы студента	Диапазон баллов рейтинга	Оценка ECTS	Традиционная (4-уровневая) шкала оценки	
«Удовлетворительно» – уровень выполнения работы отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	67–69	D+	удовлетворительно	зачтено
	63–66	D		
	60–62	D–		
«Посредственно» – работа слабая, уровень выполнения не отвечает большинству требований, теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	50–59	E		
«Неудовлетворительно» (с возможностью пересдачи) – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	25–49	FX	неудовлетворительно	незачтено
«Неудовлетворительно» (без возможности пересдачи) – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	0–24	F		