

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.10.2023 15:46:25
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82479

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт	Отдел магистратуры
Кафедра	Управление

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Уровень образования	магистратура
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Стратегическое управление персоналом
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	2 года
Форма обучения	очно-заочная

Рабочая программа учебной дисциплины «Контроллинг персонала» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 10 от 16.06.2022 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

ст. преп. А. А. Горский

Заведующий кафедрой: Н. Н. Губачев

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Контроллинг персонала» изучается в первом семестре.
Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрены.

1.1. Форма промежуточной аттестации — экзамен.

первый семестр - экзамен

1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Контроллинг персонала относится к обязательной части программы.

Результаты обучения по учебной дисциплине Контроллинг персонала, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Лидерство и командное взаимодействие;
- Учебная практика. Научно-исследовательская работа.

Результаты освоения учебной дисциплины «Контроллинг персонала» в дальнейшем будут использованы при прохождении: Производственная практика. Научно-исследовательская и выполнении выпускной квалификационной работы.

2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целью изучения дисциплины «Контроллинг персонала» является привитие студентам знаний и навыков организации основных этапов формирования системы знаний о современном контроллинге, а также показать его растущую роль в управлении персоналом; формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по учебной дисциплине «Контроллинг персонала» является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины «Контроллинг персонала».

2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	ИД-ОПК-2.1 – Анализ особенностей применения комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	-применяет комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач; - разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации;
	ИД-ОПК-2.2 Обобщение, оценивание, использование, разработка концепции комплексного подхода управленческого учета к сбору данных при	- обобщает, оценивает, использует, разрабатывает концепции комплексного подхода управленческого учета к сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач; - формирует методологию

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
	решении управленческих и исследовательских задач	комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач по формированию технологии развития персонала.
ОПК -5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	<p>ИД-ОПК5.1 Применение современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач стратегического управления персоналом</p> <p>ИД-ОПК5.2. Использование методики современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач контроллинга персонала</p>	<p>– Применяет логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций программных средств в своей предметной области.</p> <p>-Критически и самостоятельно осуществляет анализ современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач стратегического управления персоналом,</p> <p>- Использует методики современных информационных технологий при решении профессиональных задач стратегического управления персоналом</p>
ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации	ИД-ПК -1.2 Анализ целей, стратегий и кадровой политики организации. Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации. Проведение аудита и контроллинга в области управления персоналом. Знание методов анализа количественного и качественного состава персонала	<p>– Различает при анализе стратегию и кадровую политику организации,</p> <p>– Рассматривает и разрабатывает организационную структуру, планирование потребности в персонале организации</p> <p>– Выявляет потребности в персонале организации,</p> <p>– Использует принятую в отечественном и зарубежном аудите и контроллинге в области управления персоналом новые технологии.</p> <p>– Использует планирование потребности в персонале организации, методы анализа количественного и качественного состава персонала</p>

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Реализация системы стратегического управления персоналом организации	ИД-ПК-2.2 Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации. Контроль и корректировка исполнения поручений и задач.	<ul style="list-style-type: none"> – Использует отчетность по управлению персоналом; – Анализирует выявление ресурсов по улучшению деятельности организации; – Демонстрирует навыки контроля и корректировки исполнения поручений и задач; - Участвует в реализации системы стратегического управления персоналом организации по выявлению ресурсов по улучшению деятельности организации.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ/МОДУЛЯ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины/модуля по учебному плану составляет:

по очно-заочной форме обучения –	5	з.е.	180	час.
----------------------------------	---	------	-----	------

3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/курсовой проект	самостоятельная работа обучающегося,	промежуточная аттестация, час
1 семестр	экзамен	180		52		2		72	54
Всего:		180		52		2		72	54

3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины Контроллинг персонала: (очно-заочная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа,	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
Первый семестр							
ИД-ОПК-5.1	Раздел I. Введение	x	x	x	x		
ИД-ОПК-5.2	Тема 1.1						Формы текущего контроля по разделу I: семинар-конференция
ИД-ПК-1.2	Цели системы оценки персонала. Установление показателей оценки персонала						
ИД-ПК-2.2	Практическое занятие		6			8	
	Тема 1.2						
	Аттестация кадров. Методы оценки работы персонала. Установление стандартов и нормативов						
	Практическое занятие		6		1	8	
	Тема 1.3.						
	Оценка на основании письменных характеристик. Шкалы оценки. Методы ранжирования. Метод парного сравнения.						
	Практическое занятие		6			8	
ИД-ОПК-2.1;	Раздел II. Методы контроллинга персонала	x	x	x	x		Формы текущего контроля по разделу II: семинар-конференция
ИД-ОПК-2.2;	Тема 2.1 Заданное распределение. Оценка рабочего поведения. Управление по целям						
ИД-ОПК-5.1;	Практическое занятие		6			8	
ИД-ОПК-5.2;							
ИД-ПК-1.2;							

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				С а	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ИД-ПК-2.2	Тема 2.2 Метод оценки 360 градусов. Метод оценки персонала — «ассесмент-центр». Ошибки оценивания и их преодоление.						
	Практическое занятие		6		1	8	
	Тема 2.3 Планирование карьеры сотрудников						
	Практическое занятие		6			8	
	Тема 2.4 Контроллинг: цели и задачи. Средства контроля. Методы контроля. Процессы контроля.						
	Практическое занятие		6			8	
	Тема 2.5 Создание службы контроллинга на предприятии						
	Практическое занятие		6			8	
	Тема 2.6 Проблемы кадрового контроллинга современных организаций						
	Практическое занятие		4			8	
Экзамен		х	х	х	х	54	экзамен по билетам
	ИТОГО за первый семестр		52		2	126	

3.3. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
Раздел I	Введение	
Тема 1.1	Цели системы оценки персонала. Установление показателей оценки персонала	Оценить уровень стратегических организационных целей с функционирующей организационной структурой и кадровым потенциалом организации. Создание информационной основы для обоснования миссии, стратегических и тактических целей и параметров в системе управления персоналом.
Тема 1.2	Аттестация кадров. Методы оценки работы персонала. Установление стандартов и нормативов	Оценить потенциальные возможности подсистем системы управления персоналом по формированию информационной базы системы управления по экономическим, технологическим, социально-психологическим и организационным параметрам. Оценка эффективности организационной структуры управления с точки зрения результативности управляемого объекта, выявление социально-психологических несоответствий.
Тема 1.3.	Оценка на основании письменных характеристик. Шкалы оценки. Методы ранжирования. Метод парного сравнения.	Разработать нормативно-правовые основы контроллинга персонала в организации, выбрать вариант формирования системы контроллинга персонала. Разработка нормативной документации, позволяющая автоматизировать результаты контроллинга персонала.
Раздел II	Методы контроллинга персонала	
Тема 2.1	Заданное распределение. Оценка рабочего поведения. Управление по целям.	Оценить возможности трудового потенциала организации по его способности обеспечить достижение заявленных целей при минимальных (необходимых) затратах. Оперативная диагностика трудового потенциала по достижению заявленных целей.
Тема 2.2	Метод оценки 360 градусов. Метод оценки персонала — «ассесмент-центр». Ошибки оценивания и их преодоление.	Создать интегральную, балльную шкалу показателей. ССП, бенчмаркинг. Комплексная оценка системы управления персоналом
Тема 2.3	Планирование карьеры сотрудников	Проанализировать на основе методов социально-экономической статистики ключевые показатели эффективности системы управления персоналом. Создание первичной информационной базы для анализа и принятия типовых (стандартных) управленческих решений.
Тема 2.4	Контроллинг: цели и задачи. Средства контроля. Методы контроля. Процессы контроля.	Оформить результаты кадрового мониторинга и выработать рекомендации по преодолению отклонений от заявленных показателей. Автоматизация отчетов и результатов контроллинга персонала для принятия управленческих решений.
Тема 2.5	Создание службы контроллинга на предприятии	Разработать управленческие решения, направленные на повышение эффективности организации путем анализа интегральной эффективности системы управления персоналом.
Тема 2.6	Проблемы кадрового контроллинга современных организаций	Повышение эффективности деятельности организации во всех системах управления, достижение экономической и социальной эффективности.

3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к практическим занятиям и экзамену;
- изучение учебных пособий;
- изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;
- написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;
- проведение исследовательских работ;
- изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;
- подготовка докладов и эссе;
- подготовка к контрольной работе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;
- проведение консультаций перед экзаменом, по необходимости;
- проведение семинаров по учебной дисциплине.

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции(й).

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
				ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ИД-ОПК-2.2; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1; ИД-ОПК-5.2;	ПК-1 ИД-ПК-1.2; ПК-2 ИД-ПК-2.2
высокий		отлично		Обучающийся: -применяет комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач; - разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации; - обобщает, оценивает, использует, разрабатывает концепции комплексного подхода управленческого учета к сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач; – формирует методологию комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы	– Различает при анализе стратегию и кадровую политику организации, – Рассматривает и разрабатывает организационную структуру, планирование потребности в персонале организации – Выявляет потребности в персонале организации, – Использует принятую в отечественном и зарубежном аудите и контроллинге в области управления персоналом новые технологии. – Использует отчетность по

				<p>их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач по формированию технологии развития персонала.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Применяет логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций программных средств в своей предметной области. -Критически и самостоятельно осуществляет анализ современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач стратегического управления персоналом, – - Использует методики современных информационных технологий при решении профессиональных задач стратегического управления персоналом 	<p>управлению персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализирует выявление ресурсов по улучшению деятельности организации; – Демонстрирует навыки контроля и корректировки исполнения поручений и задач; – - Участвует в реализации системы стратегического управления персоналом организации по выявлению ресурсов по улучшению деятельности организации.
повышенный		хорошо	–		
базовый		удовлетворительно	–		
низкий		неудовлетворительно	Обучающийся:		
			<ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; – испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет 		

		необходимыми для этого навыками и приёмами; – выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя; – ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.
--	--	---

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине Контроллинг персонала проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

5.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
1	Темы презентаций	1. Цели системы оценки персонала. Установление показателей оценки персонала – 10 слайдов 2. Аттестация кадров. Методы оценки работы персонала. Установление стандартов и нормативов - 10 слайдов 3. Оценка на основании письменных характеристик. Шкалы оценки. Методы ранжирования. Метод парного сравнения – 10 слайдов 4. Заданное распределение. Оценка рабочего поведения. Управление по целям – 10 слайдов 5. Метод оценки 360 градусов. Метод оценки персонала — «ассесмент-центр». Ошибки оценивания и их преодоление – 15 слайдов 6. Планирование карьеры сотрудников – 20 слайдов 7. Контроллинг: цели и задачи. Средства контроля. Методы контроля. Процессы контроля – 10 слайдов 8. Создание службы контроллинга на предприятии – 15 слайдов 9. Проблемы кадрового контроллинга современных организаций – 10 слайдов
2	Тема круглого стола	Модели качества современного менеджера в контроллинге персонала
3	Тема дискуссии	1. Личность менеджера как субъекта коммуникации 2. Конфликт в деятельности менеджера. 3. Методы контроля и аудита

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
4	Пример мастер-класса	Составление психологического портрета личности. Экспресс-диагностика по внешним проявлениям человека
5	Эссе	Тема «Коммуникабельны ли вы?». Проанализировать: – умение слушать; – уверенность в себе; – способность быть лидером в коллективе. Эссе выполнить на 5-6 страницах.
6	Программированное обучение	Изучение необходимых отчетных документов, форм отчетности и законодательных актов в системе «Консультант +». Магистранты работают небольшими группами в компьютерном классе в системе «Консультант+». Должен быть проведен не только поиск необходимой информации, но и ее критический анализ.

5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Презентация	Презентация выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях. Возможно наличие одной неточности или опiski, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала. Обучающийся показал полный объем знаний, умений в освоении пройденных тем и применение их на практике.		5
	Презентация выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета.		4
	Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов.		3
	Презентация выполнена не полностью. Допущены грубые ошибки.		2
	Презентация не выполнена.		

5.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:

Экзамен: в устной форме по билетам	Билет 1
	1. Методы контроллинга персонала 2. Анализ производительности труда как задача контроллинга персонала
	Билет 2
	1. Контроллинг процесса найма работников 2. Контроллинг условий труда и безопасности

5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины/модуля:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Экзамен в устной форме по билетам	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; – свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; – способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета; – логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; – свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой. <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		5
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; – недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета; 		4

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<ul style="list-style-type: none"> – недостаточно логично построено изложение вопроса; – успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой, – демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности. <p>В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы.</p>		
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки; – не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые; – справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы. <p>Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.</p>		3
	<p>Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена</p>		2

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.		

5.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- опрос		2 – 5
- участие в дискуссии на семинаре		2 – 5
Промежуточная аттестация (экзамен)		отлично хорошо
Итого за семестр (экзамен)		удовлетворительно неудовлетворительно

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проведение интерактивных лекций;
- групповых дискуссий;
- анализ ситуаций и имитационных моделей;
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- дистанционные образовательные технологии;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа).

7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Проводятся отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, которая необходима для последующего выполнения практической работы.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 2, строение 6	
аудитории для проведения занятий лекционного типа 1339	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор.
аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук, – проектор
аудитории для проведения занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – 20 персональных компьютеров
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
читальный зал библиотеки:	– компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
читальный зал библиотеки	комплект учебной мебели, компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Необходимое оборудование	Параметры	Технические требования
Персональный компьютер/ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ/УЧЕБНОГО МОДУЛЯ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Одинцова О.В., Горский А.А., Зотова С.А	Контроллинг персонала.	Учебное пособие	М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»	2019		20
2	Ларионов В.В.	Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств	Учебное пособие	М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»	2014, включая годы более ранних изданий 2020	http://znanium.com	
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Одинцова О.В.	Развитие персонала, как условие достижения стратегической цели.	Монография	М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»	2021	http://znanium.com	
2	Одинцов А.А., Одинцова О.В.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Учебное пособие	М., РИО МГУДТ	2012	http://znanium.com	-
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1	В.В. Зотов, Н.Н. Губачев, А.М. Коршунов.	Подготовка, оформление и защита выпускной квалификационной работы (уровень бакалавриата) по направлению 38.03.03	Методические указания	М.: РГУ им. А.Н. Косыгина	2019		30

		«Управление персоналом»					
2	Губачев Н.Н.	Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе	Методические указания	Утверждено на заседании кафедры протокол № 3 от 02.02.18	2018	ЭИОС	15

11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	ЭБС «Лань» http://www.e.lanbook.com/
2.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» http://znanium.com/
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» http://znanium.com/
4.	НИЦ "Актуальность.РФ" – Международные научные конференции, публикация научных статей, издание монографий, информационные услуги. http://актуальность.рф
Профессиональные базы данных, информационные справочные системы	
1.	elibrary.ru - научная электронная библиотека https://www.elibrary.ru
2.	«Рубрикон»: крупнейший энциклопедический ресурс Интернета. http://www.rubricon.com
3.	Справочно-правовая система «Гарант» https://www.garant.ru
4.	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» http://www.consultant.ru
5.	Информационно-правовая система «Законодательство России» http://pravo.gov.ru

11.2. Перечень программного обеспечения

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	V-Ray для 3Ds Max	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

№ пп	год обновления РПД	характер изменений/обновлений с указанием раздела	номер протокола и дата заседания кафедры