

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:23:34
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ
ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

Год начала подготовки: 2024
Москва – 2023 г.

Составитель:

к.соц.н., доцент базовой кафедры
Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими
ресурсами»

В.Г. Квачев

Оценочные материалы одобрены на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Современные методы исследований в управлении персоналом

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор</p>	<p>УК-1.3. 3-1. Знает принципы, критерии, правила построения суждения и оценок</p>	<p>Тема 1. Теоретические основы современных исследований персонала. Тема 2. Количественные методы в исследовании персонала: анализ статистики персонала (HR-аналитика). Тема 3. Качественные методы в исследовании персонала: социологические и психологические методы в управлении персоналом. Тема 4. Новейшие методы и практики исследования персонала: поведенческая экономика и методы когнитивных наук</p>
		<p>УК-1.3. У-1. Умеет формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения</p>	
		<p>УК-1.3. У-2. Умеет применять теоретические знания в решении практических задач</p>	
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.2. 3-1. Знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности УК-2.2. 3-2. Знает виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими УК-2.2. 3-3. Знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области УК-2.2. У-1. Умеет проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений УК-2.2. У-2. Умеет разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков УК-2.2. У-3. Умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1. 3-1. Знает современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа ОПК-2.1. У-1. Умеет выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы ОПК-2.1. У-2. Умеет работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом	
	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	ОПК-2.2. 3-1. Знает современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом ОПК-2.2. У-1. Умеет разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа	

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Перечень тем для групповой дискуссии:

Индикаторы достижения: УК-1.3, УК-2.2, ОПК-2.1, ОПК-2.2.

1. Роль социальной сферы в жизни общества.
2. Функции государственной социальной политики
3. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками
4. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации
5. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления
6. Роль социального развития организаций в решении социальных задач общества
7. Социальный ресурс бизнеса как производственный фактор
8. Социальная политика и ее субъекты. Уровни социально-политических взаимодействий

9. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями организации.
10. Управление персоналом как сектор управления социальным предприятием.
11. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием
12. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
13. Структура и основные положения международных и отечественных стандартов корпоративной социальной ответственности. Внедрение и контроль выполнения.
14. Роль социального развития организаций в решении социальных задач общества
15. Возникновение и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности в организации
16. Система социального партнерства за рубежом, ее основные модели
17. Корпоративная социальная ответственность в России и за рубежом. Современное состояние и проблемы.
18. Тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.
19. Теории управления персоналом
20. Философия управления персоналом
21. Концепции управления персоналом
22. Методы управления персоналом
23. Формирование системы управления персоналом

Критерии оценки (в баллах):

- 20 баллов за участие в групповых дискуссиях по всем темам выставляется обучающемуся, если он активно участвует в дискуссии, показывает высокую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 10 баллов за участие в групповых дискуссиях по всем темам выставляется обучающемуся, если он эпизодически участвует в дискуссии, демонстрируя хорошую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует повышенному;
- 5 баллов за участие в групповых дискуссиях по всем темам выставляется обучающемуся, если он редко участвует в дискуссии, демонстрируя невысокую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует базовому;
- 0 баллов за участие в групповых дискуссиях по каждой теме выставляется обучающемуся, если он не участвует в дискуссии, демонстрируя неспособность понимать проблемы и критически их анализировать и компетенции не сформированы.

Задания для текущего контроля

Типовые кейсы:

Индикаторы достижения: УК-1.3, УК-2.2, ОПК-2.1, ОПК-2.2.

Кейс «Кадровая политика»

Под кадровой политикой понимают формирование стратегии работы с персоналом предприятия, разработку целей, задач, научно обоснованных принципов найма, подбора и отбора, расстановки и развития персонала, а также совершенствование форм и методов

работы с кадрами в соответствии с той или иной стадией функционирования предприятия, направленных на укрепление и развитие кадрового ресурса, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива сотрудников, способного своевременно реагировать на изменяющиеся требования рынка с учетом стратегии развития предприятия. Назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития предприятия, ставить задачи, находить способы их решения, а также разрабатывать пути достижения поставленных ранее целей. Кадровая стратегия определяется как: - средство кадровой политики по организации деятельности работников для достижения стратегических целей предприятия; - средство определения оптимальных путей планирования, расстановки, развития и рационального использования высококвалифицированных кадров; - функция управления, которая определяет методы, модели и технологии организации кадровой деятельности работников; - динамическая модель эффективной деятельности работников, учитывающая воздействие факторов внешней и внутренней среды; - совокупность мероприятий, позволяющих оценивать, анализировать и разрабатывать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития предприятия. Достижение высоких результатов в производстве возможно при условии четко разрабатываемой кадровой политики и осознания руководством того, что наиболее важным ресурсом современного предприятия является кадровый.

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов. Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров

Вопросы:

1. Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора? 2. Как усовершенствовать этот процесс?

Кейс

Группа работников ОАО «Завод грузовых автомобилей» приняла решение о создании профессионального союза «Автомобилестроитель». Генеральный директор отказался признать данный профсоюз, указав, что в ОАО уже действует первичная профсоюзная организация профсоюза машиностроителей РФ, поэтому работники не имеют право на создание другой профсоюзной организации, а могут вступить в существующую профсоюзную организацию. Кроме того, в конкретной организации может быть создана только первичная профсоюзная организация, а не профессиональный союз.

Вопрос:

Дайте оценку позиции генерального директора и работников.

Критерии оценки (в баллах):

20 баллов выставляется обучающемуся, если он дал исчерпывающие ответы на поставленные в кейсе вопросы, привел фактические данные в обоснование своей позиции;

10 баллов выставляется обучающемуся, если он дал достаточно полный ответ на вопросы кейса, но допустил принципиальные ошибки при формулировках понятий и обоснование своей позиции;

5 баллов выставляется обучающемуся, если он дал неполный ответ на вопросы кейса, но обосновал свою позицию;

0 балла выставляется обучающемуся, если он не дал ответ на вопросы кейса и не обосновал свою позицию по приведенной информации.

Задания для творческого рейтинга

Тематика докладов:

Индикаторы достижения: УК-1.3, УК-2.2, ОПК-2.1, ОПК-2.2.

1. Отбор персонала в организацию
2. Порядок формирования резерва кадров и организация работы с ним.
3. Методы индивидуальной оценки эффективности работы персонала.
4. Процедура увольнения персонала.
5. Система показателей эффективности управления персоналом.
6. Эволюция функции развития персонала.
7. Мировой опыт социального развития организаций
8. Влияние социальной политики государства на характер управления социальными процессами на предприятия в условиях различных форм собственности.
9. Соотношение политических, экономических и социальных целей государства.
10. Эффективность управления социальными процессами на предприятиях.
11. Социально-демографические, профессионально квалификационные характеристики организации.
12. Организационная культура и ее свойства.
13. Что значит – управлять социальным развитием организации?
14. Практическая деятельность по управлению социальными процессами на промышленных предприятиях СССР, ее фактические и теоретико-методологические результаты.
15. Отечественный опыт социального планирования.
16. Зарубежная практика организации управления социальной сферой промышленных корпораций.
17. Основные параметры, характеризующие уровень содержательного развития предприятия и тенденции его изменения.
18. Система социального партнерства за рубежом, ее основные модели
19. Корпоративная социальная ответственность в России и за рубежом. Современное состояние и проблемы
20. Социальная рыночная экономика.
21. Отношение к социальной сфере в период начала рыночных реформ в России.
22. Организационная культура и ее свойства.
23. Работник и персонал – объекты и субъекты социального управления
24. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
25. Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии
26. Отличия в подходах к решению социальных задач в США и Европе.
27. Гуманизация управления.
28. Технические, экономические и социальные параметры организации.
29. Территориальные, природно-климатические и социокультурные, экономические факторы социального развития организации
30. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями организации
31. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации.
32. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии

Критерии оценки (в баллах):

- 20 баллов выставляется обучающемуся, если содержание доклада соответствует заявленной теме и в полной мере её раскрывает, представлен обоснованный объём информации, изложение материала логично, доступно, представлены ссылки на все работы списка использованной литературы, все ответы на вопросы исчерпывающие, аргументированные, корректные.

- 10 баллов выставляется обучающемуся, если содержание доклада, за исключением отдельных моментов, соответствует заявленной теме и в полной мере её раскрывает, тема раскрыта хорошо, но не в полном объёме, информации представлено недостаточно, в отдельных случаях нарушена логика в изложении материала, представлены ссылки не на все работы списка использованной литературы, ответы не на все вопросы были исчерпывающие, аргументированные, корректные.
- 5 баллов выставляется обучающемуся если содержание доклада лишь частично соответствует заявленной теме, раскрыта малая часть темы, поиск информации проведён поверхностно, в изложении материала отсутствует логика, доступность, отсутствуют ссылки на все работы списка использованной литературы, ответов на вопросы не было, или они не соответствовали заданным вопросам.
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если он не раскрывает тему доклада.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структура зачетного задания

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	20
<i>Вопрос 2</i>	20

Задания, включаемые в зачетное задание

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Эволюция теории и практики управления персоналом.
2. Рынок и фирма как две системы управления.
3. Функции управления персоналом.
4. Теория «гибкой фирмы»
5. Уровни управления в организации, зона контроля и норма управляемости.
6. Планирование рабочего процесса.
7. Характеристики рабочего места.
8. Приспособление рабочего места.
9. Анализ персонала по численности, понятие и функции параметра среднесписочной численности персонала
10. Анализ персонала по структуре, основные коэффициенты и их назначения.
11. Текучесть кадров.
12. Расчет численности персонала.
13. Спрос и предложение персонала.
14. Внутренний и внешний рынки труда.
15. Планирование персонала.
16. Рекрутинг персонала.
17. Основные источники найма.
18. Правовое обеспечение найма и основные формы занятости.
19. Трудовой договор: функции и содержание. Отличия от других форм занятости.
20. Адаптация.
21. Развитие и обучение персонала.

22. Две модели развития персонала.
23. Виды развития персонала
24. Методы обучения персонала
25. Оценка эффективности обучения персонала.
26. Методы мотивации персонала
27. Административные методы.
28. Экономические методы.
29. Социально-психологические методы.
30. Заработная плата.
31. Оценка персонала.
32. Опыт сотрудника (Employee experience)
33. Стратегия персонала. Типы стратегий управления персоналом.
34. Служба управления персоналом.
35. Простая структура. Особенности управления персоналом в простой структуре
36. Машинная бюрократия. Особенности управления персоналом в машинной бюрократии
37. Профессиональная бюрократия. Особенности управления персоналом в профессиональной бюрократии
38. Дивизиональная форма. Особенности управления персоналом в дивизиональной форме
39. Адхократия. Особенности управления персоналом в адхократии
40. Цифровизация и рынок труда. Цифровые технологии в управлении персоналом.

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения,
шкала оценивания**

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор	Знает верно и в полном объеме: принципы, критерии, правила построения суждения и оценок Умеет верно и в полном объеме: формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения; применять теоретические знания в решении практических задач	Продвинутый
		УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знает верно и в полном объеме: основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности; виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими; основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области Умеет верно и в полном объеме: проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений; разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков; выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
		ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в	Знает верно и в полном объеме: современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа Умеет верно и в полном объеме: выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы;	

			сфере управления персоналом	работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом.	
		ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	Знает верно и в полном объеме: современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом Умеет верно и в полном объеме: разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа	
70 – 84 баллов	«зачтено»	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор	Знает с незначительными замечаниями: принципы, критерии, правила построения суждения и оценок Умеет с незначительными замечаниями: формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения; применять теоретические знания в решении практических задач	Повышенный
		УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знает с незначительными замечаниями: основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности; виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими; основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области Умеет с незначительными замечаниями: проводить многофакторный анализ элементов предметной	

		имеющихся ресурсов и ограничений		области для выявления ограничений при принятии решений; разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков; выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
		ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	Знает с незначительными замечаниями: современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа Умеет с незначительными замечаниями: выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом.	
		ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	Знает с незначительными замечаниями: современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом Умеет с незначительными замечаниями: разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять	УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор	Знает на базовом уровне, с ошибками: принципы, критерии, правила построения суждения и оценок Умеет на базовом уровне, с ошибками: формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения; применять теоретические знания в решении практических	Базовый

	системный подход для решения поставленных задач		задач	
	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		Знает на базовом уровне, с ошибками: основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности; виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими; основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области Умеет на базовом уровне, с ошибками: проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений; разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков; выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом		Знает на базовом уровне, с ошибками: современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа Умеет на базовом уровне, с ошибками: выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом.
	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления		Знает на базовом уровне, с ошибками: современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом Умеет на базовом уровне, с ошибками:

		управления персоналом	персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор	Не знает на базовом уровне: принципы, критерии, правила построения суждения и оценок Не умеет на базовом уровне: формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения; применять теоретические знания в решении практических задач	Компетенции не сформированы
		УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не знает на базовом уровне: основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности; виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими; основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области Не умеет на базовом уровне: проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений; разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков; выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
		ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере	ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и	Не знает на базовом уровне: современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа Не умеет на базовом уровне: выбирать и использовать методы экономического,	

		управления персоналом	социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом.	
		ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	Не знает на базовом уровне: современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом Не умеет на базовом уровне: разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа	