Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра производственного менеджмента и экономики энергетики

Паспорт
расчетно-графического задания (работы)

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в энергетике», 3 семестр

1. Методика оценки

Выполнение расчетно-графического задания (работы) (далее - РГЗ(Р)) является формой текущей аттестации (контроля) по дисциплине, предусмотренной учебным планом.

Цель РГЗ(Р): Основной целью выполнения РГЗ(Р) является формирование компетенций и соотнесенных с ними индикаторов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами на энергопредприятии», посредством закрепления, углубления и обобщения знаний, полученных студентами за время теоретического обучения и прохождения практик, а также выработка навыков самостоятельного применения знаний и навыков для творческого решения конкретных задач

Задачами выполнения РГЗ(Р) являются овладение студентами рациональными приёмами сбора, обработки, систематизации информации, развитие навыков применения нормативно-законодательной базы, формирование научно-практического подхода к решению актуальных проблем в области управления человеческими ресурсами и умения оценивать эффективность реализуемых проектов и программ по управлению человеческими ресурсами на конкретных энергопредприятиях.

Тематика РГЗ(Р) соответствует профилю подготовки, темы формируются преподавателями в начале семестра. Количество тем РГЗ(Р) достаточно для обеспечения каждого обучающегося.

Преподаватель осуществляет руководство по выполнению задания, оказывает консультационную помощь и принимает отчет по РГЗ(Р).

По результатам выполнения РГЗ(Р) выполняется отчет, который состоит из следующих частей:

1. Титульный лист
2. Введение (актуальность, цель, задачи).
3. Первая глава (теоретический материал по исследуемому вопросу).
4. Вторая глава (анализ предмета исследования).
5. Третья глава (предложения по реализации поставленной цели работы).
6. Заключение (выводы и рекомендации).
7. Список литературы и источников.

Во введении обосновывается актуальность темы, кратко освещаются проблемы управления человеческими ресурсами энергопредприятий в современных условиях, ставятся цель и задачи исследования, указывается объект и предмет исследования, определяются структура работы, источники информации и методы исследования.

Глава 1 носит общетеоретический характер. В ней на основе изучения нормативно-правовых актов, монографий, учебников, журнальных статей, другой теоретической литературы излагается сущность исследуемой проблемы, рассматриваются различные подходы к ее решению. В данной главе необходимо раскрыть специфические особенности объекта исследования, отразить и интерпретировать основные понятия по изучаемой проблеме, привести описание методик анализа проблемы.

Глава 2 имеет аналитических характер. Она посвящена анализу изучаемого предмета, выявлению его управленческих, экономических, иных особенностей, ранжированию и обоснованию проблемы.

Глава 3 выполняется на базе собственных наблюдений студентов, анализа системы управления человеческими ресурсами конкретного энергетического предприятия и выявленных проблемных аспектов управленческой деятельности. В ней формулируются предложения по решению рассматриваемой проблемы, а также дается оценка их эффективности.

Заключение: изложение общего вывода по изученной проблеме и предлагаемых рекомендаций.

Список литературы оформляется в соответствии с библиографическими требованиями в алфавитном порядке и включает от 15 до 30 источников (книг, статей разных авторов, интернет-источников, документов), которые были изучены при выполнении работы.

Требования к оформлению:

Объем РГЗ(З) до 40 страниц машинописного текста формата А4. Шрифт Times New Roman, 12. Формулы набираются в редакторе Math Type. Размещение сканированных формул не допускается. Нумерация страниц сквозная, в нижней части листа по центру арабскими цифрами. Работа должна быть отредактирована, не содержать орфографических, синтаксических и стилевых ошибок.

Законченная работа предоставляется для проверки в электронном виде в срок, установленный преподавателем. Преподаватель оценивает качество РГЗ(З) с учетом теоретического и практического содержания, достижения ее целей и задач.

РГЗ(З) проверяется руководителем работы, который дает письменное заключение по работе — рецензию.

Если при выполнении РГЗ(З) были допущены ошибки, то работа возвращается студенту для исправления выявленных недочетов и затем вновь предоставляется руководителю для проверки. При положительном результате оценивания студент распечатывает работу, передает на кафедру и защищает до сессии в назначенное преподавателем время.

Защита РГЗ(З) проходит публично перед группой студентов.

По результатам защиты студенту выставляется оценка в соответствии с критериями, приведенными в п. 2 настоящего Паспорта.

2. Критерии оценки результатов обучения, соотнесенных с уровнями освоения индикаторов достижения компетенций

Общие правила выставления оценок текущей аттестации определяются балльно-рейтинговой системой, установленной локальным актом НГТУ.

РГЗ(Р) считается выполненной **на продвинутом** уровне, если все необходимые расчеты произведены самостоятельно и без ошибок; все разделы РГЗ(Р) выполнены правильно и в полном объеме; работа оформлена в соответствии с требованиями; сдана преподавателю в указанные сроки и не возвращалась для доработки; даны полные и развернутые выводы и рекомендации; на защите студентом даны уверенные и аргументированные ответы. Совокупность запланированных результатов и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций не содержит пробелов. Закрепленные за РГЗ(Р) компетенции сформированы на продвинутом уровне. Оценка составляет *от 17 до 20 баллов.*

РГЗ(Р) считается выполненной **на базовом** уровне, если все необходимые расчеты произведены самостоятельно и без существенных ошибок; все разделы РГЗ(Р) выполнены правильно, но есть замечания к полноте предоставления информации; работа оформлена в соответствии с требованиями; сдана преподавателю в указанные сроки и однократно возвращалась студенту для незначительной доработки; в заключении даны выводы и рекомендации; на защите студентом допущены непринципиальные ошибки. Совокупность запланированных результатов и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит несущественные пробелы. Закрепленные за РГЗ(Р) компетенции сформированы на базовом уровне. Оценка составляет *от 13 до 16 баллов.*

РГЗ(Р) считается выполненной **на пороговом** уровне, если все необходимые расчеты произведены самостоятельно, но с ошибками, часть из которых носит принципиальный характер; есть замечания к полноте предоставления информации; работа оформлена в соответствии с требованиями; сдана преподавателю, но неоднократно возвращалась студенту для доработки; в заключении даны краткие выводы; защита РГЗ(Р) вызывает у студента серьезные затруднения. Совокупность запланированных результатов и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит существенные пробелы. Закрепленные за РГЗ(Р) компетенции сформированы на пороговом уровне. Оценка составляет *от 10 до 12 баллов.*

РГЗ(Р) считается **не выполненной** (ниже порогового уровня), если расчеты произведены с серьезными ошибками; есть замечания к полноте предоставления информации и оформлению; РГЗ(Р) была сдана преподавателю, но неоднократно возвращалась студенту для доработки, что не привело к улучшению ее качества; РГЗ(Р) не допущена до защиты, что свидетельствует о неудовлетворительном уровне достигнутых студентом результатов. Совокупность запланированных результатов и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит множественные существенные пробелы. Закрепленные за РГЗ(Р) компетенции не сформированы. Оценка составляет менее 10 баллов.

3. Шкала оценки

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

РГЗ(Р) как форма текущей аттестации (контроля) по дисциплине считается успешно выполненной, если сумма полученных баллов по всем его заданиям составляет от 10 до 20 баллов включительно.

4. Примерный перечень тем оставить нужное РГЗ(Р)

1. Особенности современного этапа управления человеческими ресурсами энергопредприятия.
2. Кадровая политика российских энергетических предприятий.
3. Правовые основы управления персоналом на энергопредприятии.
4. Менеджер по персоналу в системе управления человеческими ресурсами энергопредприятия.
5. Бенчмаркетинг как метод оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами энергопредприятия.
6. Маркетинг персонала на современном энергопредприятии.
7. Формирование и реализация социальной стратегии и политики энергопредприятия.
8. Планирование потребности в человеческих ресурсах на энергопредприятии.
9. Экономические аспекты обучения и развития работников энергопредприятия.
10. Построение эффективной системы адаптации работников энергопредприятия.

11. Внедрение системы наставничества на энергопредприятии.

12. Профессиональное карьерное развитие персонала на крупном энергетическом предприятии.

13. Система выявления и развития талантов на энергетическом предприятии.

14. Молодежный кадровый резерв энергетического предприятия.

15. Мотивация, ее роль в управлении человеческими ресурсами энергопредприятия.

16. Системы оплаты труда работников энергопредприятий.

17. Построение эффективной системы мотивации работников энергопредприятия.

18. Информационные технологии в системе управления человеческими ресурсами энергопредприятия.

19. Инновации в системе управления человеческими ресурсами энергопредприятия.

20. Система кадрового делопроизводства на энергопредприятии.

5. Примерный перечень вопросов к защите курсовой работы

1. Приведите аргументы, которыми руководствовались при выборе темы работы.

2. В чем вы видите актуальность темы исследования?

3. Охарактеризуйте степень разработанности основных проблем, поставленных в вашем курсовом исследовании.

4. Какие теоретические методы при выполнении курсовой работы были использованы?

5. Какие эмпирические методы при выполнении курсовой работы были использованы?

6. В чем вы видите возможности практического применения полученных результатов?

7. Назовите риски предприятия, которые могут быть нивелированы при внедрении предложений (рекомендаций), сделанных в курсовой работе.

8. В какой логике может быть продолжено исследование рассмотренной вами проблемы?