МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Проректор по образовательной деятельности  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Шубаева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

***HR-технологии в нефтегазовой компании***

**Рабочая программа дисциплины**

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки/ *Специальность* | *38.04.01 Экономика* |
| Направленность (профиль) программы/  *Специализация* | *Экономическая стратегия глобальной энергетической компании* |
| Уровень высшего образования | *Магистратура* |
| Форма обучения | *очная* |
| Год набора | *2025* |

Составитель*(и)*:

|  |
| --- |
| к.э.н, Асадов Агамамед Наджаф оглы |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Часов по учебному плану | 180 | **Виды контроля в семестрах:**   |  | | --- | | Экзамен: семестр 3 | |
| в том числе: |  |
| контактная работа | 48 |
| самостоятельная работа | 96 |
| практическая подготовка | 0 |
| часов на контроль | 36 |

**Распределение часов дисциплины:**

|  |  |
| --- | --- |
| Семестр: | 3 |
| Вид занятий | Часы |
| Лекционные занятия | 20 |
| Практические занятия | 28 |
| Лабораторные работы |  |
| **Итого аудиторных часов** | **48** |
| Самостоятельная работа | 96 |
| Часы на контроль | 36 |
| **Итого академических часов** | **180** |
| **Общая трудоемкость в зачетных единицах** | **5** |

Санкт-Петербург

2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

[**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** 3](#_Toc193705738)

[**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** 3](#_Toc193705739)

[**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ** 3](#_Toc193705740)

[**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*** 4](#_Toc193705741)

[**5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 6](#_Toc193705742)

[**5.1 Рекомендуемая литература** 6](#_Toc193705743)

[**5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства** 6](#_Toc193705744)

[**5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)** 6](#_Toc193705745)

[**6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 7](#_Toc193705746)

[**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ** 8](#_Toc193705747)

[**8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** 9](#_Toc193705748)

[**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** 11](#_Toc193705749)

[**1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации** 11](#_Toc193705750)

[**1.2 Темы письменных работ** 12](#_Toc193705751)

[**1.3 Контрольные точки** 12](#_Toc193705752)

[**1.4 Другие объекты оценивания** 13](#_Toc193705753)

[**1.5 Самостоятельная работа обучающегося** 13](#_Toc193705754)

[**1.6 Шкала оценивания результата** 13](#_Toc193705755)

# **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель:** | Формирование у студентов знания по применению HR-технологий, обеспечивающие повышение эффективности работы персонала и коллектива нефтегазовой компании. |

# **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина Б1.В HR-технологии в нефтегазовой компании относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1.

# **3.** **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

| **Код и наименование компетенции выпускника** | **Код и наименование индикатора достижения компетенций** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| ПК-6 - Способен руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности | ПК-6.1 - Понимает структуру управления предприятий и организаций разных форм собственности | Знать: основы правового регулирования отношений, возникающих в экономической деятельности с акцентом на регулирования отношений, возникающих в энергетической области, включая частноправовые и публично-правовые сферы; технологию организационно-правового, социально-экономического и психологического регулирования работы с персоналом энергетической компании.  Уметь: толковать и применять нормы, устанавливающие основы правового регулирования отношений, возникающих в экономической области с упором на сферу энергетики, включая международно-правовое и национальное регулирование; разрабатывать методы, использовать современные формы и технологии регулирования работы с персоналом энергетической компании..  Владеть: методами толкования и применения норм, устанавливающих основы правового регулирования отношений, возникающих в экономической, и в частности в энергетической сфере, включая финансо-вые и маркетинговые аспекты, а также навыками использования тех-нологий управления персоналом энергетической компании.. |
| УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.2 - Понимает специфику организационной культуры и общения с руководством, умеет мотивировать отдельных сотрудников и коллектив в целом | Знать: технологии работы в команде, алгоритмы выработки командной стратегии с учетом специфики организационной культуры; основные инструменты стимулирования персонала с целью мотивации работников и коллектива в целом  Уметь: подобрать подходящие технологии по выработке командной стратегии с учетом специфики организационной культуры и мотивации работников.  Владеть: инструментами организации и руководство работой команды, выработки командной стратегии с учетом специфики организационной культуры и мотивации работников. |
| УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.2 - Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции | Знать: принципы и формы корпоративных культур, их значение в процессе межкультурного взаимодействия; технологии взаимодействия работников с учетом их социокультурных особенностей  Уметь: использовать технологии анализа и учета значения корпоративных культур процессе межкультурного взаимодействия и а также взаимодействия работников с учетом их социокультурных особенностей.  Владеть: навыками использования современных технологий межкультурного взаимодействия с учетом их социокультурных особенностей работников. |

# **4.** **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер и наименование тем и/или разделов/тем** | **Содержание дисциплины** | | **Объем дисциплины**  **(академические часы)** | | | | |
| **Контактная работа** | | | | **СРО** |
| **ЗЛТ** | | **ПЗ** | **ЛР** |
| Тема 1. Основные направления кадровой политики в нефтегазовой отрасли. | Кадровая политика. Профессиональные стандарты, инновационные технологии подготовки кадров. Стратегии управления персоналом. Международные практики управления персоналом. Формирование приоритетов кадровой политики нефтегазовой компании. | | 2 | | 2 |  | 6 |
| Тема 2. Инновационные HR-технологии по привлечению, отбору, найма работников нефтегазовой компании. | HR-технологии планирования численности и состава работников. Маркетинг персонала. Современные персонал-технологии по привлечению, набору и отбору работников для нефтегазовой компании. | | 2 | | 3 |  | 10 |
| Тема 3. Организация работы персонала в нефтегазовой компании | Наём персонала. Совершенствование условий труда, режимов работы и отдыха. Нормирование и регламентация работы. Документационные технологии работы с персоналом. | | 2 | | 3 |  | 10 |
| Тема 4. Современные HR-технологии по адаптации и мотивации персонала | HR-технологии по адаптации работников нефтегазовой компании. Система наставничества. Проблема дезадаптации и текучести. Принципы и методы стимулирования труда персонала. Возможности повышения мотивации персонала нефтегазовой компании. | | 2 | | 3 |  | 10 |
| Тема 5. Современные HR-технологии по аттестации, оценке и контролю деятельностью персонала | Технологии оценки и аттестации персонала. Оценка эффективности труда различных профессионально-квалификационных групп персонала. Кадровый аудит и контроллинг персонала. | | 2 | | 3 |  | 10 |
| Тема 6. HR-технологии по формированию и поддержке стабильного трудового коллектива | Технологии формирования и поддержки гармоничного социально-психологического кли-мата в коллективе. Миссия, цель и стратегии развития нефтегазовой компании. Организационная культура и организационное поведение. Лидерство и деловые коммуникации. Формирование коммуникативной компетентности персонала организации. Мультикультурные коллективы. Управление лояльностью персонала. Создание деловой команды. Кросс-фукциональная команда. | | 2 | | 2 |  | 10 |
| Тема 7. Управление компетенциями работников нефтегазовой компании. Планирование карьеры и создание кадрового резерва | Профессиональные компетенции: структура, содержание, особенности развития в различных сферах профессиональной деятельности. Управление профессиональными компетенциями. Планирование карьеры работников нефтегазовой компании. Кадровый резерв и технологии ротации. | | 2 | | 3 |  | 10 |
| Тема 8. Технологии увольнения персонала | Организационно-правовые, экономические и социально-психологические технологии проведения процедуры увольнения. Сокращение штата и численности работников. Алгоритмы минимизации негативных последствий увольнения для нефтегазовой компании. | | 2 | | 3 |  | 10 |
| Тема 9. Управление конфликтами в нефтегазовой компании | Стратегии, формы и способы управления конфликтами в организации. Профилактика конфликтов как самая эффективная форма управления конфликтов. Основные причины кон-фликтов в организациях нефтегазовой отрасли. Роль руководителя нефтегазовой компании в минимизации последствий деструктивных конфликтов. | | 2 | | 3 |  | 10 |
| Тема 10. Безопасность и риски в системе управления персоналом глобальной нефтегазовой компании | Методы оценки рисков в персонал-технологиях. Риски психофизиологических, личностных, профессиональных особенностей. Методы управления рисками с персоналом. Технологии выявления и обеспечения угроз безопасности нефтегазовой компании, обусловленные рисками в системе управления персоналом. | | 2 | | 3 |  | 10 |
| **Контроль:** | | | | | | | **36** |
| **Всего по дисциплине:** | | **20** | | **28** | | **0** | **96** |

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

# **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **5.1 Рекомендуемая литература**

|  |  |
| --- | --- |
| **Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)** | **Электронные ресурсы** |
| Масалова, , Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. Инновационные технологии управления персоналом, 2031-05-31. Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. 323 с. ISBN 978-5-4497-1161-8. | [http://www.iprbookshop.ru/108225.html](http://www.iprbookshop.ru/108225.html%20%20%20) |
| Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В. Основные технологии HR-менеджмента. Практикум : Учебное пособие / Семенова В.В. Москва : Русайнс, 2021. 175 с. ISBN 978-5-4365-6714-3. | [https://www.book.ru/book/939975](https://www.book.ru/book/939975%20%20) |

## **5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства**

|  |
| --- |
| - 7-Zip |
| - ОС Альт образование 10 |
| - LibreOffice Base |
| - LibreOffice Calc |
| - LibreOffice Writer |

## **5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Наименование СПБД/ ИСС** |
| 1. | Электронная библиотека Grebennikon.ru – [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) |
| 2. | Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru |
| 3. | Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru |
| 4. | База данных ПОЛПРЕД Справочники – [www.polpred.com](http://www.polpred.com) |
| 5. | База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary  [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) |
| 6. | Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.consultant.ru) |
| 7. | Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru) |
| 8. | Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.kodeks.ru) |
| 9. | Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru |
| 10. | Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru |
| 11. | Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – [www.znanium.com](http://www.znanium.com) |
| 12. | Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru |

# **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование учебных аудиторий, перечень** | **Адрес (местоположение) учебных аудиторий** |
| Ауд. 204 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 30 посадочных мест, доска меловая 1 шт., тумба, Компьютер Intel Core 2 Duo E6550 2.3Gh/2Gb/80Gb/.DVD-ROM - 1 шт., Проектор цифровой Acer X1240 - 1 шт., Акустическая система JBL CONTROL 25 WH - 2 шт., Экран с электроприводом Screen Media Champion 203x153cm. MW 4:3. 4-уг. корпус - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н |
| Ауд. 310 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., тумба. Переносной мультимедийный комплект: Ноутбук HP 250 G6 1WY58EA, Мультимедийный проектор LG PF1500G. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н |
| Ауд. 401 пом 5 Лаборатория "Лабораторный комплекс".Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 13 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска меловая 1 шт.; Компьютер Intel i3 2120 3.3/4Gb/500Gb/Acer V193 - 13 шт., проектор NEC М350Х - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н |

# **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

* учебно-методической документацией;
* локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
* графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

* фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
* базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
* профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
* индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
* метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

# **8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

# **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

## **1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Предмет, методы и источники энергетического права. Понятие и место энергетического права в системе права Российской Федерации. |
| 2 | Энергетическое право как комплексная отрасль российского права Система и структура энергетического законодательства. Правовые основы организации отраслей и рынков энергетики |
| 3 | Субъекты правовых отношений в сфере энергетики. Организационно-правовые формы лиц, осуществляющих деятельность на энергетических рынках. |
| 4 | Особенности создания и реорганизации, прекращения деятельности. |
| 5 | Виды ответственности за ненадлежащую деятельность в сфере энергетики. |
| 6 | Договорные и деликтные обязательства энергетических компаний. Специфика договорного обеспечения деятельности энергетических компаний. Договор энергоснабжения. Договор о проведении энергетического обследования (энергоаудита). Энергосервисный договор. |
| 7 | Договорное сопровождение инвестиций и финансирования деятельности в сфере энергетики. Инвестиционные соглашения в сфере энергоснабжения: стороны, условия, содержание. |
| 8 | Органы власти, осуществляющие контроль и надзор за деятельностью энергетических компаний. Принципы осуществления контроля и надзора. Ответственность за нарушение энергетического законодательства. |
| 9 | Понятие деятельности по энергосбережению. Правовой опыт иностранных государств в сфере энергосбережения. Энергосбережение как основа поддержания энергетической безопасности. |
| 10 | Правовые стимулы повышения энергоэффективности. Правовой статус энергосервисной компании. |
| 11 | Естественные монополии. Антимонопольное регулирование и обеспечение конкуренции в сфере энергетики. |
| 12 | Участие Российской Федерации в международных энергетических организациях. Коллизионность положений нормативных актов международных организаций с участием России, применяемых в сфере энергетической деятельности. Трансграничные правоотношения в сфере развития энергетики. |
| 13 | Международное инвестиционное право в сфере энергетической деятельности. |
| 14 | Право международной безопасности в сфере энергетической деятельности. Современные проблемы универсальной и региональной безопасности в сфере энергетики. |
| 15 | Международное экологическое право в сфере энергетической деятельности. |
| 16 | Основные направления кадровой политики в энергетической отрасли. Формирование приоритетов кадровой политики энергетической компании. |
| 17 | HR-технологии планирования численности и состава работников. Маркетинг персонала. |
| 18 | Современные персонал-технологии по привлечению, набору и отбору работников для энергетической компании. |
| 19 | Организационно-правовые технологии найма персонала энергетической компании. |
| 20 | Совершенствование условий труда, режимов работы и отдыха. Нормирование и регламентация работы. |
| 21 | Документационные технологии работы с персоналом энергетической компании. |
| 22 | Современные HR-технологии по адаптации работников энергетической компании. Система наставничества. Проблема дезадаптации и текучести. |
| 23 | Принципы и методы стимулирования труда персонала. Возможности повышения мотивации персонала энергетической компании. |
| 24 | Профессиональные компетенции: структура, содержание, особенности развития в различных сферах профессиональной деятельности. Управление профессиональными компетенциями. |
| 25 | Технологии обучения – подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала энергетической компании. |
| 26 | Планирование карьеры работников энергетической компании. Кадровый резерв и технологии ротации. |
| 27 | Технологии формирования и поддержки гармоничного социально-психологического климата в коллективе. |
| 28 | Миссия, цель и стратегии развития энергетической компании. Организационная культура и организационное поведение. |
| 29 | Формирование коммуникативной компетентности персонала организации. Управление лояльностью персонала и созданием деловой команды. |
| 30 | Управление конфликтами в энергетической компании. Стратегии, формы и способы управления конфликтами в организации. |
| 31 | Основные причины конфликтов в организациях энергетической отрасли. |
| 32 | Роль руководителя энергетической компании в минимизации последствий деструктивных конфликтов. |
| 33 | Современные HR-технологии оценки и аттестации персонала. Оценка эффективности труда различных профессионально-квалификационных групп персонала. |
| 34 | Кадровый аудит и контроллинг персонала. |
| 35 | Безопасность и риски в системе управления персоналом энергетической компании. Методы оценки и управления рисками в персонал-технологиях. |
| 36 | Технологии выявления и обеспечения угроз безопасности энергетической компании, обусловленные рисками в системе управления персоналом. |
| 37 | Увольнение персонала как организационно-правовая, экономическая и социально-психологическая процедура. Сокращение штата и численности работников как особая форма увольнения. |
| 38 | Организационно-правовые технологии увольнения персонала энергетической компании. |
| 39 | Экономические и социально-психологические технологии, необходимые для применения при увольнении. |
| 40 | Алгоритмы минимизации негативных последствий увольнения для энергетической компании. |

## **1.2 Темы письменных работ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Рабочей программой дисциплины не предусмотрено. |

## **1.3 Контрольные точки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер контрольной точки** | **Тип контрольной точки** | **Способ проведения** | **Номера тем** |
| 1 | Информационно-аналитическая работа | с помощью технических средств и информационных систем | 1-10 |
| 2 | Контрольное тестирование | письменно | 1-10 |
| 3 | Текущий контроль | с помощью технических средств и информационных систем | 1-10 |

## **1.4 Другие объекты оценивания**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Рабочей программой дисциплины не предусмотрено. |

## **1.5 Самостоятельная работа обучающегося**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименования самостоятельной работы** | **Номера тем** |
| Подготовка к лекционным и практическим занятиям | 1-11 |
| Решение профессиональных задач | 1-11 |
| Подготовка к экзамену | 1-11 |

## **1.6** **Шкала оценивания результата**

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Баллы | Оценка |
| <=54 | неудовлетворительно |
| 55-69 | удовлетворительно |
| 70-84 | хорошо |
| >=85 | отлично |

**Шкала оценивания результата**

|  |  |
| --- | --- |
| 2 (балл до 54) | Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.  Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат. |
| 3 (балл 55-69) | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены.  Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер. |
| 4 (балл 70-84) | Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения. |
| 5 (балл 85-100) | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход. |