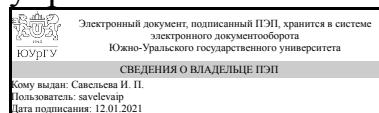


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления



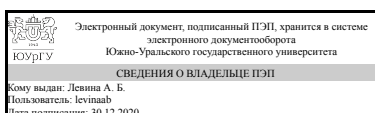
И. П. Савельева

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины ДВ.1.05.01 Технологии развития персонала  
для направления 38.03.03 Управление персоналом  
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат  
профиль подготовки Управление персоналом организации  
форма обучения заочная  
кафедра-разработчик Менеджмент

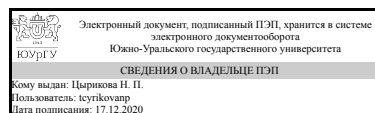
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,  
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,  
к.пед.н., доц., доцент



Н. П. Цырикова

## 1. Цели и задачи дисциплины

Целью учебной дисциплины является – формирование у бакалавров комплексных теоретических знаний и практических навыков в области диагностики, организации и использования технологий развития персонала. Задачи дисциплины :- освоить теоретические подходы к деловой оценке персонала в организациях; - ознакомить бакалавров с концептуальными моделями управления развитием персонала организации; - обучить основным современным технологиям развития персонала организации; - сформировать у бакалавров профессиональные навыки в области всесторонней оценки задач по повышению эффективности использования технологий развития персонала. • • знакомство со спецификой психодиагностических задач в связи с отбором, расстановкой, адаптацией, оценкой персонала, управлением профессиональной карьерой. • формирование навыка анализировать и обобщить персональную оценочную информацию, выстраивать и представлять оценочное заключение, ориентированное на конкретного заказчика или решение конкретной организационно-кадровой задачи, обеспечивать конфиденциальное хранение оценочной информации; • освоение современных оценочных технологий, используемых в работе с персоналом.

## Краткое содержание дисциплины

Содержание дисциплины "Технологии развития персонала" позволяет бакалавру узнать и освоить технологии, обеспечивающие оценку компетентности сотрудников, профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров, адаптацию и планирование карьеры персонала в организации, работу с кадровым резервом. Изучение дисциплины организовано в соответствии с учебными планами подготовки бакалавра и включает в себя лекции, практические занятия и самостоятельную работу. Важным аспектом управления персоналом является диагностика персонала, то есть выявление, распознавание, оценка и учет психологически и профессионально значимой для управления персоналом информации об индивидуальных и групповых особенностях. В данном курсе рассматриваются современные методы деловой оценки персонала, а также специфика психодиагностических задач в связи с отбором, расстановкой, адаптацией, оценкой персонала, управлением профессиональной карьерой. В программе курса предусмотрен анализ основных направлений прикладных исследований психологии профессиональной деятельности в непосредственной практике управления персоналом, а также разработка способов эффективных практических действий в условиях современной организации. Трудоемкость изучения дисциплины - 6 зачетных единицы. Лекционные занятия направлены на изучение основных теоретических вопросов в соответствии с содержанием курса. Они проводятся в сопровождении презентаций с использованием мультимедийного оборудования. Цель практических занятий – осмысление и усиление прикладного значения изложенного в лекциях материала. Они проводятся в разнообразных формах с использованием интерактивных методов обучения и могут включать: групповую дискуссию на заданную тему; выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций; деловые и ролевые игры, опрос по теоретическому материалу; выполнение письменных контрольных и самостоятельных работ; бланковое тестирование. Значительный объем практических занятий направлен на развитие творческих организаторских способностей будущих магистров по формированию

эффективной команды, умению работать в малых группах, принимать решения в области управления развитием персонала. При изучении дисциплины большое значение имеет внеаудиторная работа студентов. Эта форма обучения включает широкий набор различных видов работы: изучение литературы, выполнение творческих заданий, анализ конкретных ситуаций, подготовку информационных сообщений, групповую работу. В электронной образовательной среде студенты могут прочитать основной и дополнительный теоретический материал. В рамках самостоятельной работы предусмотрена подготовка реферата. Итоговый контроль осуществляется в форме экзамена. Обязательным условием допуска студента к экзамену является посещаемость лекционных и практических занятий, активная работа на практических занятиях, выполнение всех аудиторных и внеаудиторных индивидуальных и групповых заданий, положительная оценка на промежуточной аттестации.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать: различные формы и виды деловой оценки, включая психодиагностические методики
	Уметь: оценить эффективность разных видов текущей деловой оценки персонала
	Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Знать: основные элементы технологий профессионального развития персонала, обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением, работы с кадровым резервом
	Уметь: применять на практике технологии профессионального развития персонала
	Владеть:
ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
	Уметь: применять методы деловой оценки персонала на практике
	Владеть: методами деловой оценки персонала в процессе его развития
ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знать:
	Уметь:
	Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности в обучении и развитии персонала, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Знать: основы технологий оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
	Уметь: применять на практике технологии оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
	Владеть:

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.02 Психология	В.1.23 Управление социальным развитием персонала, В.1.21 Документационное обеспечение управления персоналом

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
В.1.02 Психология	знать основные категории и понятия психологической науки, роль сознательного и бессознательного в регуляции поведения, психологию человеческих взаимоотношений; уметь применять на практике психологические знания с целью саморазвития, личностного самосовершенствования, самопознания и познания других, использовать полученные знания для познания себя и других.

### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з.е., 216 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	6
Общая трудоёмкость дисциплины	216	108	108
<i>Аудиторные занятия:</i>	24	12	12
Лекции (Л)	12	8	4
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	12	4	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	192	96	96
подготовка к практическим занятиям	16	8	8
Подготовка к зачету	54	54	0

Выполнение заданий по разделам 1-9	34	34	0
подготовка к экзамену	48	0	48
Подготовка отчета по заданию	40	0	40
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	экзамен

## 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Развитие персонала организации	2	2	0	0
2	Организационно-методические вопросы психодиагностического исследования	0	0	0	0
3	Методики исследования мотивационной сферы человека	2	2	0	0
4	Диагностика в процессе разработки системы адаптации персонала	0	0	0	0
5	Диагностика в процессе мониторинга социально-психологического климата и подготовке руководящих кадров	2	0	2	0
6	Современные методы оценки персонала: Assessment Центр и метод "360 градусов"	2	0	2	0
7	Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal"	2	2	0	0
8	Экспертная оценка	0	0	0	0
9	Самообразование как форма развития персонала	2	2	0	0
10	Технологии управления персоналом организации	1	1	0	0
11	Организационная динамика как фактор развития персонала	0	0	0	0
12	Технологии трудовой адаптации как элемент системы развития персонала	2	0	2	0
13	Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала	3	1	2	0
14	Деловая карьера как технология профессионального развития	3	1	2	0
15	Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала	2	1	1	0
16	Технологии оценки уровня развития персонала в современной организации	1	0	1	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1-2	1	Понятие «развитие персонала». Цели и формы развития персонала. Определение потребностей в развитии. Оценка персонала как элемент развития. Психодиагностика в управлении персоналом. Использование методов психодиагностики в зарубежных и российских компаниях. Юридический аспект использования психодиагностических методов в работе с персоналом. Подходы и методы психологического развития персонала	2
3	2	Принципы организации и проведения психодиагностического исследования. Сравнительная характеристика методов оценки. Подбор методов под решаемые задачи. Виды оценки персонала на разных этапах работы сотрудника в компании. Валидность и надежность методик оценки. Распределение обязанностей между службой персонала и линейными	0

		руководителями. Стоимость процедуры оценки, подсчет эффективности (ROI). Морально-этические нормы при проведении обследования Методы анализа и интерпретации полученных результатов. Обработка оценочной информации. Анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки. Типичные ошибки при использовании психологических тестов. способность оценки.	
4	3	Мотивация как процесс Оценка мотивационной сферы	2
5	4	Виды адаптации Классификация стратегий адаптивного поведения Примеры методик диагностики адаптации	0
6	5	Диагностика в процессе мониторинга социально-психологического климата (СПК) и подготовке руководящих кадров. Понятие и сущность СПК . Факторы формирования СПК. Диагностика СПК. Взаимосвязь СПК в трудовом коллективе и оценки сотрудников	0
7-8	6	Современные методы оценки персонала: Assessment Центр и метод "360 градусов"	0
9-10	7	Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal". Определение интервью. Виды интервью. Применение метода интервью в организации. Виды вопросов интервью. Этапы организации интервью	2
11	8	Экспертная оценка	0
12	9	Самообразование как форма развития персонала	2
13	10	Технологии управления персоналом. Понятие, виды, типы, уровни технологий. Технологии работы с персоналом по функциональным подсистемам.	1
14	11	Организационная динамика как фактор развития персонала. Понятие, цели и условия развития персонала организации. Требования к персоналу на отдельных этапах жизненного цикла организации. Развитие персонала в условиях различных организационных культур.	0
15-16	12	Технологии трудовой адаптации как элемент системы развития персонала. Организационные элементы управления трудовой адаптацией. Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией. Инструментарий управления адаптацией.	0
17-18	13	Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала. Управление профессиональным становлением человека. Формы, принципы и методы обучения. Сопротивление обучению. Особенности функционирования учебных центров в организации. Модели оценки эффективности обучения персонала.	1
19-20	14	Деловая карьера как технология профессионального развития. Организация процессов управления карьерой в современной организации. Механизмы управления собственной карьерой.	1
21-22	15	Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала. Понятие, структура, требования к кадровому резерву. Формирование состава кадрового резерва. Технологии сопровождения кадрового резерва.	1
23-24	16	Технологии оценки уровня развития персонала в современной организации. Современные подходы к оценке уровня развития управленческого персонала. Разработка моделей компетенций. Внедрение системы оценки. Развитие мотивационного потенциала сотрудников организации. Развитие персонала в процессе командной работы. Критерии эффективности функции развития персонала.	0

## 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Сравнительная характеристика методов оценки. Подбор методов под решаемые задачи. Виды оценки персонала на разных этапах работы сотрудника в компании.	0
2	2	Валидность и надежность методик оценки. Распределение обязанностей между службой персонала и линейными руководителями. Стоимость процедуры оценки. Обработка оценочной информации. Анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки.	0
3	3	Методика карьерных ориентаций (Мельникова Н.Н.), Тест профессиональных предпочтений Дж.Холланда	0
4	3	Методика диагностики трудовой мотивации (Мельникова Н.Н.), Тест на мотиваторы и демотиваторы	0
5	4	Диагностика адаптивных стратегий поведения (Мельникова Н.Н.)	0
6	5	Диагностика в процессе мониторинга социально-психологического климата и подготовке руководящих кадров	2
7	6	Современные методы оценки персонала: Assessment Центр и метод "360 градусов"	2
8-9	7	Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal"	0
10	8	Методика выявления способности к руководству (методика Ю.П. Платонов)	0
11-12	9	Выступления с презентацией книг по личностному развитию	0
13	10	Технологии управления персоналом. Акета "Аудит существующих технологий в области управления развитием персонала". Деловая игра "Формирование целей и задач в подсистеме управления развитием персонала"	0
14	11	Организационная динамика как фактор развития персонала. Кейс "Управление поведением и развитием персонала в условиях реструктуризации". Мини-кейсы "Развитие персонала в условиях различных организационных культур".	0
15-16	12	Технологии трудовой адаптации как элемент системы развития персонала. Тест "Ценностные ориентации". Упражнение "Разработка программы введения в должность". Упражнение "Разработка программы адаптивного тренинга Добро пожаловать". Тест "Оценка уровня социально-психологической адаптации работника предприятия". Тест "Оценка проявлений дезадаптации".	2
17-18	13	Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала. Упражнение "Разработка технологии обучения различных категорий персонала". Деловая игра "Тренинг эффективных продаж"	2
19-20	14	Деловая карьера как технология профессионального развития. Упражнение "Разработка карьерограммы". Деловая игра "Планирование и развитие карьеры".	2
21-22	15	Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала. Упражнение "Технология внедрения системы ротации персонала". Деловая игра "Программа работы с кадровым резервом".	1
23-24	16	Технологии оценки уровня развития персонала в современной организации. Деловая игра "Разработка КРІ сотрудников организации".	1

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

## 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
подготовка к практическим занятиям	основная литература №№1-8; дополнительная литература №№1-31; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-18	8
Подготовка отчета по заданию	основная литература №№1-8; дополнительная литература №№1-31; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-18; журналы №№1-4	40
Подготовка к зачету	Основная и дополнительная литература	54
подготовка к экзамену	основная литература №№1-8; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-18	48
подготовка к практическим занятиям	Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие/ А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 391 с.; Климов, Е.А. Психологическая диагностика в управлении персоналом: учебное пособие для со-трудников кадровых служб / Климова Е. А. – Москва: РПО, 1999. – 183 с.	8
Выполнение заданий по разделам 1-9	1. Браун, С. Игра. Как она влияет на наше воображение, мозг и здоровье / С. Браун, К. Воган; пер. с англ. Т. Мамедовой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. — 192 с. 2. Грей, Д. Лиминальное мышление. Как перейти границы своих убеждений / Д. Грей; пер. с англ. Т. Землеруб. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 216 с. 3. Дженнингс, К. Brainiac. Удивительные приключения в мире интеллектуальных игр / К. Дженнингс; пер. с англ. Ильи Бера. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 336 с. 4. Доши, Н. Заряженные на результат. Культура высокой эффективности на практике / Н. До-ши, Л. Макгрегор; пер. с англ. М. Попова. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 320 с. 5. Лоэр, Дж. Перезагрузка. Перепиши свою историю — измени жизнь / Дж. Лоэр; пер. с англ. Ирины Радюшкиной. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 320 с. 6. Роэм, Д. Говори и показывай / Д Роэм; пер. с англ. Павла Миронова. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. — 276 с. : илл. 7. Трейси, Б. Тайм-менеджмент / Б. Трейси — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. — 206 с. 8. Хиз, Ч. Ловушки мышления. Как принимать решения, о которых вы не	34



	<p>пожалеее / Ч. Хиз, Д. Хиз; пер. с англ. Галины Федотовой. – 2-е изд. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. — 198 с.</p> <p>Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала : процессы и результаты : практ. пособие / Т. Ю. Базаров. – М.: КНОРУС, 2011. – 300 с.</p> <p>Всемирнова, Ю.В. Центры развития как инструмент оценки персонала / Ю. В. Всемирнова // Современная психодиагностика в изменяющейся России : сб. тезисов Всерос. науч. конф. - Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2008. - С. 21-23.</p> <p>Вукович-Стадник, А.А. Оценка персонала : четкий алгоритм и качественные практические решения / А. А. Вукович-Стадник. – М.: ЭКСМО, 2008. – 188 с.</p> <p>Даринская, В.М. Оценка и развитие персонала методом "Ассесмент-центр" / В. М. Даринская, И. Н. Чаплыгин.- СПб.: Речь, 2008. – 222 с.</p> <p>Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учеб.-метод. пособие / А. Ф. Денисов ; С.-Петерб. гос. ун-т, Высш. шк. Менеджмента. –М.: Аспект-Пресс, 2016. – 303 с.</p> <p>Джонс, Д.Е. Оценка "360 градусов" : стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров / Д. Е. Джонс, Т. В. Козуб, У. Л. Бирли ; пер. с англ. Д. Л. Раевской. – М.: ЭКСМО, 2009. – 329 с.</p>	
--	---	--

## 6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
кейсы, мини-кейсы	Практические занятия и семинары	Кейс "Управление поведением и развитием персонала в условиях реструктуризации". Мини-кейсы "Развитие персонала в условиях различных организационных культур".	2
деловая игра	Практические занятия и семинары	Оценочное интервью "Performanse appraisal"	2
деловые игры	Практические занятия и семинары	Деловая игра "Формирование целей и задач в подсистеме управления развитием персонала". Деловая игра "Разработка КРІ сотрудников организации". Деловая игра "Тренинг эффективных продаж". Деловая игра "Планирование и развитие карьеры". Деловая игра "Программа работы с кадровым резервом".	4

## Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

## 7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

### 7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Самообразование как форма развития персонала	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Подготовка презентации книги по личностному развитию	задания раздела 9
Все разделы	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	подтверждение бонуса	Бонусное задание
Все разделы	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	экзамен	вопросы №№ 1-40
Организационная динамика как фактор развития персонала	ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления	проверка отчета по заданию	Задание 6 Разработать технологию управления

	<p>потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>		<p>мотивацией к развитию (мотивационный профиль, формирование потребности к обучению) для выбранной должности</p>
Все разделы	<p>ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно- профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p>	экзамен	вопросы №№ 1-40
Деловая карьера как технология профессионального развития	<p>ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно- профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p>	проверка отчета по заданию	Задание 4 Разработать технологию управления профессиональной карьерой для выбранной должности
Технологии управления персоналом организации	<p>ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	проверка отчета по заданию	Задание 2 Разработать профиль компетенций для выбранной должности
Экспертная оценка	<p>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала,</p>	Подготовка и проведение отборочного интервью	задания раздела 8

	<p>процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>		
<p>Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal"</p>	<p>ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>	<p>Составление анкет, вопросов интервью и беседы</p>	<p>задания раздела 7</p>
<p>Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала</p>	<p>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>проверка отчета по заданию</p>	<p>Задание 5 Разработать технологию работы с кадровым резервом на планируемую должность</p>
<p>Диагностика в процессе разработки системы адаптации персонала</p>	<p>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Подготовка заключений по результатам психодиагностических методик</p>	<p>задания раздела 4</p>
<p>Все разделы</p>	<p>ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и</p>	<p>подтверждение бонуса</p>	<p>Бонусное задание</p>

	процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		
Все разделы	ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	экзамен	вопросы №№ 1-40
Методики исследования мотивационной сферы человека	ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Подготовка заключений по результатам психодиагностических методик	задания раздела 3
Все разделы	ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	зачет	2
Все разделы	ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и	зачет	2

	расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		
Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	проверка отчета по заданию	Задание 3 Разработать технологию обучения (современные технологии: коучинг, тренинги, дистанционное обучение) для выбранной должности
Технологии трудовой адаптации как элемент системы развития персонала	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	проверка отчета по заданию	Задание 1 Разработать технологию управления адаптацией для выбранной должности

## 7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Составление анкет, вопросов интервью и беседы	Обучающиеся должны представить текст анкеты и вопросы для проведения отборочного интервью на должность менеджера по персоналу , по заданной структуре (введение, основная часть, заключение). Организация в которой будет менеджер по управлению персоналом выбираются студентом самостоятельно. Максимальное количество баллов – 6. Критерии оценивания: Соответствие структуре задания – 2 балла; Коммуникационные навыки - 2 балла; Логичность и структурированность – 2 балла При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (4 и более баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (менее 4 баллов)

	система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	
Подготовка заключений по результатам психодиагностических методик	<p>Процедура оценивания: студент проходит процедуру психодиагностического исследования (отвечает на вопросы психологического теста), затем пишет заключение по результатам заполненного психологического теста. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии оценивания: 1. Точность и полнота заключения по результатам диагностики – 2 балла 2. Полезность предложенных рекомендаций по результатам проведения диагностики – 2 балла 3. Обоснованность полученных выводов – 2 балла Максимальное количество баллов – 6</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (4 балла)  Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60%</p>
проверка отчета по заданию	<p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии начисления баллов: - соответствие целям и задачам дисциплины, соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы - 2,5 баллов; - постановка проблемы, корректное изложение смысла основных научных идей, их теоретическое обоснование и объяснение, логичность и последовательность в изложении материала – 2,5 баллов; - объём исследованной литературы, способность к работе с научными и учебными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой – 2,5 баллов; - правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, рисунки, таблицы, соблюдение объёма, шрифтов, интервалов и т.д.) – 2,5 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %.  Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>
подтверждение бонуса	Студент представляет копии	Зачтено: +15 % за победу в

	<p>документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %.</p>	<p>олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде Не зачтено: 0</p>
Подготовка и проведение отборочного интервью	<p>Обучающиеся должны представить текст анкеты и вопросы для проведения отборочного интервью на должность менеджера по персоналу, по заданной структуре (введение, основная часть, заключение). Организация в которой будет менеджер по управлению персоналом выбираются студентом самостоятельно. Максимальное количество баллов – 6. Критерии оценивания: Соответствие структуре задания – 2 балла; Коммуникационные навыки - 2 балла; Логичность и структурированность – 2 балла. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (4 и более баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (менее 4 баллов)</p>
зачет	<p>Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего и итогового контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 40. Запись ответа на задание текста осуществляется либо обведением номера одного или нескольких альтернативных вариантов, множественного выбора, либо нумерацией правильной последовательности процесса, действия, либо свободным изложением определения понятия. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	<p>Зачтено: В контрольном тестировании процент верных ответов должен быть не менее 60% Не зачтено: В контрольном тестировании процент верных ответов менее 60%</p>
экзамен	<p>Экзамен проводится в форме бланочного тестирования. Комплексный тест состоит из 40 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. При оценивании</p>	<p>Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 75...84 %</p>



	результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 40.	Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %
Подготовка презентации книги по личностному развитию	Прочитать выбранную из списка книгу. Студент должен перечислить основные мысли, проблемы, затронутые автором, его выводы, предложения, определить значимость текста. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимальное количество баллов 12. Критерии оценивания: - глубина проработки материала (3 балла) - логичность и последовательность изложения (3 балла) - обоснованность и доказательность выводов (3 балла) - качество презентации (эстетика и содержание слайдов) (3 балла).	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (набрано 7 и более баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (набрано 6 и менее баллов)

### 7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Составление анкет, вопросов интервью и беседы	задания раздела 7
Подготовка заключений по результатам психодиагностических методик	задания разделов 3-4
проверка отчета по заданию	Задания 1-6
подтверждение бонуса	Участие в олимпиаде по управлению персоналом
Подготовка и проведение отборочного интервью	задания раздела 8
зачет	Вопросы №№1-40 тест.docx
экзамен	Технологии управления персоналом. Понятие, виды, типы, уровни технологий. Технологии работы с персоналом по функциональным подсистемам. Технологии оценки результатов деятельности как базовый элемент системы развития персонала. Система оценки результатов деятельности сотрудников современной организации. Цели, принципы и методы оценки, Технологии разработки моделей компетенций. Внедрение технологии оценки. Технология трудовой адаптации как элемент системы развития персонала. Организационные элементы технологии управления трудовой адаптацией. Организационные решения проблемы структурного обеспечения технологии управления адаптацией. Инструментарий

	<p>управления адаптацией. Технология оценки результатов деятельности как базовый элемент системы развития персонала. Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала. Управление профессиональным становлением человека. Формы, принципы и методы обучения. Особенности функционирования учебных центров в организации. Модели оценки эффективности обучения персонала. Деловая карьера как технология профессионального развития. Организация процессов управления карьерой в современной организации. Механизмы управления собственной карьерой. Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала. Понятие, структура, требования к кадровому резерву. Формирование состава кадрового резерва. Технологии сопровождения кадрового резерва. Оценка уровня развития персонала в современной организации. Современные подходы к оценке уровня развития управленческого персонала. Развитие мотивационного потенциала сотрудников организации. Развитие персонала в процессе командной работы. Критерии оценки эффективности технологии управления развитием персонала организации.</p> <p>ТУРП тест образец.doc</p>
Подготовка презентации книги по личностному развитию	задания раздела 9

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с.
2. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом Учеб. пособие для вузов. - СПб.: Питер, 2000. - 412 с. ил.
3. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации Учеб.-практ. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с. ил.
4. Шипунов, В. Г. Основы управленческой деятельности: Управление персоналом. Управленческая психология. Управление на предприятии Учеб. для сред. проф. образования (сред. спец. учеб. заведений). - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Высшая школа, 1999. - 303,[1] с. ил.
5. Даринская, В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассесмент-центр" Текст В. М. Даринская, И. Н. Чаплыгин. - СПб.: Речь, 2008. - 222 с.
6. Управление персоналом организации Практикум: Учеб. пособие для вузов по направлению м специальности "Менеджмент" Гос. ун-т упр.; А. Я. Кибанов, И. А. Баткаев, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 295 с. ил.
7. Управление персоналом организации Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 636, [1] с.

8. Управление персоналом организации Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 636, [1] с. ил.

*б) дополнительная литература:*

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами Учеб. Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2005. - 234, [1] с.

2. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия [Текст] учеб. пособие Е. В. Маслов ; Новосиб. гос. акад. экономики и упр. - М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2001. - 309, [3] с.

3. Цыпкин, Ю. А. Управление персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по экон. специальностям Ю. А. Цыпкин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 445, [1] с. ил.

4. Шипунов, В. Г. Основы управленческой деятельности: Управление персоналом. Управленческая психология. Управление на предприятии [Текст] учеб. для сред. проф. образования (сред. спец. учеб. заведений). - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Высшая школа, 1999. - 303, [1] с. ил.

5. Воротынцева, Т. Строим систему обучения персонала. Практическое руководство для специалиста по обучению [Текст] Т. Воротынцева, Е. Неделин. - СПб.: Речь, 2008. - 124 с. ил.

6. Вучкович-Стадник, А. А. Оценка персонала : четкий алгоритм и качественные практические решения [Текст] А. А. Вучкович-Стадник. - М.: ЭКСМО, 2009

7. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения сбалансированных показателей [Текст] В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2009. - 222, [1] с. ил.

8. Управление персоналом организации [Текст] учебник для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов и др.; Гос. ун-т упр. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 695, [1] с. ил.

9. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др.; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 554 с.

10. Управление персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по специальностям "Менеджмент орг." и "Упр. персоналом" И. Б. Дуракова и др.; под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 568 с.

11. Аширов, Д. А. Управление персоналом Учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" Д. А. Аширов. - М.: Проспект, 2006. - 432 с.

12. Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст] учеб. по специальностям "Менеджмент орг.", "Маркетинг" и "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - Н. Новгород: Нижегородский институт менеджмента и бизнеса, 2001. - 713, [5] с. 1л. портр.

*в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:*

1. Психологический журнал.

2. Журнал практического психолога.
3. Журнал управление персоналом.
4. Электронный журнал "Работа с персоналом"

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. программа дисциплины

*из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:*

2. программа дисциплины

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 302 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/53564">http://e.lanbook.com/book/53564</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	ЛокальнаяСеть / Авторизованный
2	Основная литература	Лукаш, Ю.А. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Производственно-практическое издание. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Юстицинформ, 2015. — 200 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/62943">http://e.lanbook.com/book/62943</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	ЛокальнаяСеть / Авторизованный
3	Дополнительная литература	Иванова, С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Альпина Паблишер, 2013. — 173 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/32262">http://e.lanbook.com/book/32262</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	ЛокальнаяСеть / Авторизованный
4	Дополнительная литература	Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2013. — 80 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/54868">http://e.lanbook.com/book/54868</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	ЛокальнаяСеть / Авторизованный
5	Основная литература	Авдеев, В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Финансы и статистика, 2014. — 960 с. — Режим доступа:	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

		<a href="http://e.lanbook.com/book/69109">http://e.lanbook.com/book/69109</a> — Загл. с экрана.		
6	Основная литература	Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Финансы и статистика, 2014. — 544 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/69110">http://e.lanbook.com/book/69110</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
7	Основная литература	Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 302 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/53564">http://e.lanbook.com/book/53564</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
8	Основная литература	Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие. [Электронный ресурс] / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова. — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2011. — 124 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/74933">http://e.lanbook.com/book/74933</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
9	Основная литература	Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 360 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/53574">http://e.lanbook.com/book/53574</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
10	Дополнительная литература	Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2015. — 422 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/74849">http://e.lanbook.com/book/74849</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
11	Методические пособия для преподавателя	Кейсы Управление персоналом ВШМ СПбГУ: аннотированный указатель. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2013. — 194 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/49448">http://e.lanbook.com/book/49448</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
12	Методические пособия для преподавателя	Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ. [Электронный ресурс] / И.В. Гладких, В.Н. Минина. — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2010. — 440 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/49449">http://e.lanbook.com/book/49449</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
13	Основная	Тебекин, А.В. Управление персоналом.	Электронно-	Интернет /

	литература	[Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 624 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/53708">http://e.lanbook.com/book/53708</a> — Загл. с экрана.	библиотечная система издательства Лань	Авторизованный
14	Основная литература	Фёдорова, Н.В. Управление персоналом (для бакалавров). [Электронный ресурс] / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2013. — 432 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/53572">http://e.lanbook.com/book/53572</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
15	Основная литература	Шапиро, С.А. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров). [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2015. — 352 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/53576">http://e.lanbook.com/book/53576</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
16	Основная литература	Кибанов, А.Я. Служба управления персоналом (для бакалавров). [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушакова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2010. — 416 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/53540">http://e.lanbook.com/book/53540</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
17	Дополнительная литература	Журнал "Справочник по управлению персоналом"	eLIBRARY.RU	Интернет / Авторизованный
18	Дополнительная литература	Журнал "Управление персоналом"	eLIBRARY.RU	Интернет / Авторизованный

## 9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета