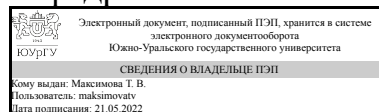


УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий выпускающей  
кафедрой



Т. В. Максимова

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П1.11.02 Управление персоналом  
для направления 38.03.02 Менеджмент  
уровень Бакалавриат  
профиль подготовки Управление бизнесом и проектами  
форма обучения очно-заочная  
кафедра-разработчик Менеджмент

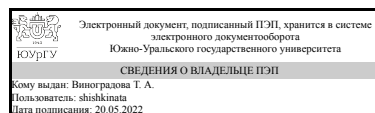
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 970

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



Т. В. Максимова

Разработчик программы,  
старший преподаватель



Т. А. Виноградова

## 1. Цели и задачи дисциплины

Основной целью курса является формирование у студента целостной системы знаний о закономерностях становления и развития подсистемы управления человеческими ресурсами организации как важнейшего элемента системы управления организацией в целом, а также освоение студентом навыков и умений управления персоналом организации. Основными задачами изучения курса являются: • усвоение сущности и содержания процесса управления персоналом организации; • овладение понятийным аппаратом управления персоналом организации; • оценка места и роли управления персоналом в общей системе управления предприятием; • изучение методов управления персоналом, формирование навыка использования ситуационного подхода при их выборе; • формирование способности к анализу организационных проблем через призму человеческого фактора; • разработка управленческого решения по совершенствованию использования человеческих ресурсов организации; • оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом.

## Краткое содержание дисциплины

1 Часть: Сущность и теоретические аспекты управления персоналом. 2 Часть: Функционирование подсистем управления персоналом.

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

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знает: - основы современного тимбилдинга Умеет: - управлять развитием персонала - применять современные тренинговые технологии командообразования Имеет практический опыт: - осуществления социального взаимодействия в ролях руководителя и члена команды в процессе тимбилдинга
ПК-10 Способен организовывать деятельность коллектива в рамках кросс-функционального взаимодействия при управлении бизнесом и проектами	Знает: - основные принципы управления персоналом и основные составляющие кадровой стратегии; - порядок и принципы управления персоналом организации; - процедуру и составляющие аудита персонала Умеет: - применять основные методы разработки и обоснования решений в области управления персоналом; - проводить оценку кадрового потенциала организации, обосновывать мероприятия по повышению эффективности использования человеческих ресурсов; - осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания Имеет практический опыт: - навыками и методами разработки и обоснования решений в области управления персонала; - навыками

оценки и анализа организационных коммуникаций в коллективе
--

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Основы менеджмента	Управление командой проекта, Производственная практика, преддипломная практика (9 семестр)

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

Дисциплина	Требования
Основы менеджмента	<p>Знает: - основные приемы и нормы социального взаимодействия; - основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, - основные понятия, виды организационно-управленческих решений;- требования к решению поставленных профессиональных задач при взаимодействии с обществом, коллективом, деловыми партнерами; - критерии оценки эффективности принятого решения, - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни</p> <p>Умеет: - устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе;- применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды, - предлагать организационно-управленческие решения, максимально соответствующие различным экономическим и управленческим ситуациям, нести за них ответственность;- грамотно решать поставленные профессиональные задачи, исходя из поставленных целей при взаимодействии с обществом, коллективом, деловыми партнерами; - учитывать последствия управленческих решений и меру ответственности за их принятие, - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения</p> <p>Имеет практический опыт: - владения основными методами и нормами социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды, - принятия организационно-управленческих решений и их оценки;- систематизации и учета последствий</p>

	принятых организационно-управленческих решений, - управления собственным временем; - приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; - применения методик саморазвития и самообразования в течение всей жизни
--	---

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 42,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144	
<i>Аудиторные занятия:</i>	32	32	
Лекции (Л)	16	16	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	101,5	101,5	
с применением дистанционных образовательных технологий	0		
Подготовка к экзамену	40	40	
Подготовка к тестированию по темам "Мотивация и стимулирование" и "Обучение и развитие"	25	25	
Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса	36,5	36,5	
Консультации и промежуточная аттестация	10,5	10,5	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен	

#### 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Сущность и теоретические аспекты управления персоналом	6	4	2	0
2	Функционирование подсистем управления персоналом	26	12	14	0

##### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Персонал организации как объект управления: 1. Сущность понятий	2

		«персонал», «кадры», «трудовые ресурсы». 2. Классификация и структура персонала как важный инструмент управления в организации 3. Трудовой потенциал работника	
2	1	Методы и принципы управления персоналом: 1. Закономерности и принципы управления персоналом 2. Методы управления персоналом 3. Современные методы управления персоналом	2
3	2	Система управления персоналом организации: 1. Понятие системы управления персоналом, ее цели и функции 2. Организационное проектирование системы управления персоналом 3. Ресурсное обеспечение системы УП	2
4	2	Формирование требований к должности: 1. Требования к кандидату на вакантную должность 2. Профессиональный стандарт 3. Профиль должности 4. Должностная инструкция	2
5	2	Отбор, подбор и найм персонала: 1. Факторы и источники найма персонала 2. Процедура отбора персонала 3. Подбор и расстановка кадров 4. Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров	2
6	2	Адаптация персонала: 1. Сущность процесса адаптации персонала 2. Виды и стадии адаптации 3. Этапы адаптации 4. Наставничество как технология адаптации персонала	2
7	2	Обучение и развитие персонала: 1. Обучение персонала 2. Развитие персонала 3. Выявление потребности и оценка эффективности обучения и развития персонала	2
8	2	Аттестация и деловая оценка персонала: 1. Оценка персонала: понятие, цели 2. Критерии, показатели и методы оценки персонала 3. Аттестация персонала: сущность, отличие от оценки Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: 1. Основные понятия по теме 2. Теории мотивации персонала 3. Системы оплаты труда работников 4. Стимулирование трудовой деятельности сотрудников	2

## 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Целеполагание при управлении персоналом	2
2	2	Проведение собеседования	2
3	2	Адаптация персонала	2
4	2	Разработка модели компетенций	2
5	2	Мотивация и стимулирование персонала	2
6-7	2	Обучение и развитие персонала	4
8	2	Кадровый резерв	2

## 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

## 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к экзамену	1. Управление персоналом: учеб. для	5	40

	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, 2007. – 554 с. Глава 1-6 2. Альметова, З.В. Управление персоналом. – Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2008. – 14 с. 3. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. – 363 с. Глава 2 и 7 4. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с. 5. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с. 6. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4.		
Подготовка к тестированию по темам "Мотивация и стимулирование" и "Обучение и развитие"	1. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с. 2. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с. 3. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4. 4. Нарциссова С.Ю. Кадровая политика торговой организации и элементы повышения эффективности управленческой деятельности. – Академия МНЭПУ. Москва, 2016. Главы 1-3. 5. Гильдингерш М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие / М.Г. Гильдингерш. – Санкт-Петербург, 2015. Главы 1-5.	5	25
Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса	1. Управление персоналом: 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, 2007. – 554 с. Глава 1-6 2. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. – 363 с. Глава 2 и 7 3. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с. 4. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с. 5. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4. 6. Кудрявцева Е.И. Управление персоналом: учебно-методическое пособие для слушателей курсов повышения квалификации. –	5	36,5

	Межотраслевой институт повышения квалификации. Санкт-Петербург, 2007. Глава 4 7. Управление персоналом / Фадеева Е.А. – Волгоград,, 2015. – 329 с.		
--	--	--	--

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	5	Текущий контроль	Задание "Целеполагание в УП"	1	5	5 баллов – цели полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач превышает 8 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 4 балла – цели полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач не превышает 6 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 3 балла – цели не полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач превышает 6 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 2 балла – цели не полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач не превышает 6 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 1 балл – цели не полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель,	экзамен

					среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач не превышает 5 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 0 баллов – цели не соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее число целей и задач не превышает 4 шт., содержатся цели в области управления персоналом.		
2	5	Текущий контроль	Проведение собеседования	1	5	Максимальная оценка 5 баллов.  5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы; 4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям	экзамен
3	5	Текущий контроль	Адаптация персонала	1	5	Максимальная оценка 5 баллов.  5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы; 4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но	экзамен



						<p>требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям.</p>	
4	5	Текущий контроль	Трудовая дисциплина	1	5	<p>Максимальная оценка 5 баллов.</p> <p>5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы;</p> <p>4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;</p> <p>1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;</p> <p>0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям.</p>	экзамен
5	5	Текущий контроль	Разработка модели компетенций	1	10	<p>Максимальная оценка 10 баллов.</p> <p>10 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы, количество компетенций в модели более 8;</p> <p>9 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы, количество компетенций в модели 7;</p>	экзамен

					<p>8 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы, количество компетенций в модели 6;</p> <p>7 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 8;</p> <p>6 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели 7;</p> <p>6 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели 6;</p> <p>5 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 8;</p> <p>4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы, количество компетенций в модели 7;</p> <p>3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы, количество компетенций в модели 6;</p> <p>2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 5;</p> <p>1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы,</p>	
--	--	--	--	--	--	--

						количество компетенций в модели более 5; 0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям	
6	5	Текущий контроль	Тест № 2 по теме «Мотивация и стимулирование»	1	5	5 баллов - % правильных ответов превышает 85% 4 балла - % правильных ответов от 70 до 85 3 балла - % правильных ответов от 60 до 70 2 балла - % правильных ответов от 40 до 60% 1 балл - % правильных ответов от 20 до 40 0 баллов - % правильных ответов от 0 до 20%	экзамен
7	5	Текущий контроль	Тест № 1 по теме «Обучение и развитие персонала»	1	5	5 баллов - % правильных ответов превышает 85% 4 балла - % правильных ответов от 70 до 85 3 балла - % правильных ответов от 60 до 70 2 балла - % правильных ответов от 40 до 60% 1 балл - % правильных ответов от 20 до 40 0 баллов - % правильных ответов от 0 до 20%	экзамен
8	5	Текущий контроль	Гарантии и компенсации по ТК РФ	1	10	Задание состоит из 2 частей. Каждая часть оценивается в 5 баллов.  5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы; 4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы; 1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы; 0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям.	экзамен
9	5	Текущий контроль	Кадровый резерв	1	5	Максимальная оценка 5 баллов.  5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены,	экзамен

					<p>сделаны выводы;  4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;  3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;  2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;  1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;  0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям.</p>		
10	5	Текущий контроль	Удержание персонала	1	5	<p>Максимальная оценка 5 баллов.</p> <p>5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы;  4 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;  3 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;  2 балла – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы;  1 балл – задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не выполнены и не сделаны выводы;  0 баллов – работа не выполнена или работа не соответствует требованиям</p>	экзамен
11	5	Бонус	Бонус-рейтинг	-	15	<p>+15 % за победу в олимпиаде международного уровня  +10 % за победу в олимпиаде российского уровня</p>	экзамен

						+5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде	
12	5	Промежуточная аттестация	Экзамен. Собеседование по вопросам дисциплины	-	40	<p>В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом. Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг. Предварительно студент получает 4 задания. Студент 30 минут готовится к ответу. После чего подходит к преподавателю с отвечает на вопросы. Правильный ответ на 1 задание соответствует 10 баллу.</p> <p>10 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, смог ответить на дополнительные вопросы по курсу;</p> <p>9 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, но не смог ответить на дополнительные вопросы по курсу;</p> <p>8 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, студент отказывается ответить на дополнительные вопросы по курсу;</p> <p>7 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, но имеются несущественные неточности в ответе;</p> <p>6 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются несущественные неточности в ответе;</p> <p>5 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются существенные неточности в ответе;</p> <p>4 балла – вопрос не полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются существенные неточности в ответе;</p> <p>3 балла – вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам;</p> <p>2 балла – вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам,</p>	экзамен

					студент путается в темах, не знает ключевых понятий курса; 1 балл – вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам, студент путается в темах, не знает ключевых понятий курса, имеются серьезные ошибки в представлении данных; 0 баллов – вопрос не раскрыт.
--	--	--	--	--	---

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
экзамен	На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Предварительно студент получает 4 задания. Студент 30 минут готовится к ответу. После чего подходит к преподавателю с отвечает на вопросы. Правильный ответ на 1 задание соответствует 10 баллу.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

## 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
УК-3	Знает: - основы современного тимбилдинга			+				+	+		+	+	
УК-3	Умеет: - управлять развитием персонала - применять современные тренинговые технологии командообразования			+				+	+		+	+	
УК-3	Имеет практический опыт: - осуществления социального взаимодействия в ролях руководителя и члена команды в процессе тимбилдинга			+				+	+		+	+	
ПК-10	Знает: - основные принципы управления персоналом и основные составляющие кадровой стратегии; - порядок и принципы управления персоналом организации; - процедуру и составляющие аудита персонала	+	+			+	+	+		+	+	+	+
ПК-10	Умеет: - применять основные методы разработки и обоснования решений в области управления персоналом; - проводить оценку кадрового потенциала организации, обосновывать мероприятия по повышению эффективности использования человеческих ресурсов; - осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания	+	+			+	+	+		+	+	+	+
ПК-10	Имеет практический опыт: - навыками и методами разработки и обоснования решений в области управления персоналом; - навыками оценки и анализа организационных коммуникаций в коллективе	+	+			+	+	+		+	+	+	+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. 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, 2007. - 554 с. ил.
2. Альметова, З. В. Управление персоналом [Текст] программа и метод. указания З. В. Альметова ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Эксплуатация автомобил. транспорта ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2008. - 14, [1] с.
3. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] учеб.-практ. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с. ил.

#### б) дополнительная литература:

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом Учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" Д. А. Аширов. - М.: Проспект, 2006. - 432 с.
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом : теория и практика [Текст] учебник В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2009. - 688 с.
3. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия Учеб. пособие Е. В. Маслов; Новосиб. гос. акад. экономики и упр. - М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. - 309,[3] с.

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

Не предусмотрены

#### г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Методические указания.

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

1. Методические указания.

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	eLIBRARY.RU	Кудрявцева Е.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Учебно-методическое пособие для слушателей курсов повышения квалификации / Межотраслевой институт повышения квалификации (Санкт-Петербург). Санкт-Петербург, 2007. <a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=28133839&amp;">https://elibrary.ru/item.asp?id=28133839&amp;</a>
2	Основная литература	eLIBRARY.RU	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Фадеева Е.А. Учебное пособие / Волгоград,, 2015 <a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=25216580">https://elibrary.ru/item.asp?id=25216580</a>

3	Дополнительная литература	eLIBRARY.RU	Нарциссова С.Ю.КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЭЛЕМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Академия МНЭПУ. Москва, 2016. <a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=27531661">https://elibrary.ru/item.asp?id=27531661</a>
4	Дополнительная литература	eLIBRARY.RU	Гильдингерш М.Г. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ учебное пособие / Санкт-Петербург, 2015. <a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=24936792">https://elibrary.ru/item.asp?id=24936792</a>

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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