

*Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Северо-Осетинский государственный университет
имени Коста Левановича Хетагурова»*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАМА ДИСЦИПЛИНЫ
«Управление персоналом организации»**

**Направление/специальность 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ
Профиль: "Проектное управление бизнесом"**

Квалификация (степень) выпускника – Бакалавр

Владикавказ 2020

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению Менеджмент, профиль «Проектное управление бизнесом» утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7, учебным планом подготовки бакалавра по направлению Менеджмент, профиль «Проектное управление бизнесом» утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «СОГУ» (протокол № 9 от 30.04.2020г.)

Составители: к.э.н, доцент Хосроева Н.И.

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры менеджмента
(протокол от «18» марта 2020 г. № 5).

Одобрена советом факультета экономики и управления
(протокол от «30» марта 2020 г. № 6)

1. Структура и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы. (72 час.).

	Очная Форма обучения
Курс	3
Семестр	5
Лекции	16
Практические занятия	16
Лабораторные занятия	-
Консультации	
Итого аудиторных занятий	32
Самостоятельная работа	40
Курсовая работа	-
Зачет	+
Экзамен	-
Общее количество часов	72 час.

2. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом организации» выработать у студентов представление о комплексе методологических принципов и методов управления персоналом предприятия.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Управление персоналом организации» относится к дисциплинам Блок 1. Дисциплины (модули) . Вариативная часть . Б1.В.07.01.

4. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями (результатами освоения образовательной программы):

способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП:

Компетенции		Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП		
Код	Формулировка	Знать:	Уметь	Владеть:
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> - основы проектирования организационных структур; - основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации; - основы распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. 	<ul style="list-style-type: none"> проектировать организационные структуры управления; - разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организации. 	<ul style="list-style-type: none"> - методологией делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. профессиональных обязанностей
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих	<ul style="list-style-type: none"> - специфику использования основных теорий мотивации на практике; - методологию использования современных теорий мотивации. 	<ul style="list-style-type: none"> применять выводы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры

	ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	- способы разрешения конфликтных ситуаций; - методологию коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	находить оптимальные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины

Таблица 5.1

Номер недели	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа студентов		Формы контроля	Баллы		Литература
		л	пр	Содержание	Часы		min	max	
1.	Предмет, задачи и структура курса.	2	-	Концепция управления человеческими ресурсами	5	Презентация, устный опрос, реферат	2	5	9 р.
2.	Население и трудовые ресурсы. Рынок труда и занятость	-	2	Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих	5	Презентация, устный опрос, реферат	2	5	9 р.

	населения			ресурсов. Тенденции трудообеспечения в России на период до 2050 г.					
3.	Сущность и особенности управления человеческими ресурсами.	2		Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Управление персоналом и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость	5	Презента ция, устный опрос, реферат	2	5	9 р.
4.	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами.		2	Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе. Оперативный план работы с персоналом.	5	Презента ция, устный опрос, реферат	2	5	9 р.
5.	Профориентация и трудовая адаптация работников организации.	2	-	Затраты на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения. Качество трудовой жизни персонала: сущность, составляющие и показатели оценки. Социализация и трудовая адаптация персонала.	5	Устный опрос, реферат	2	5	9 р.
6.	Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала.	-	2	Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.	5	Презента ция, устный опрос, реферат	2	5	9 р.
7.	Управление деловой карьерой персонала	2	-	Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.	5	Презента ция, устный опрос, реферат	2	5	9 р.
8.	. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами.	-	2	Оценка эффективности работы служб управления персоналом.	5	Презента ция, устный опрос, реферат	2	5	9 р.

	Итого:	16	16		40		16	40	
--	---------------	-----------	-----------	--	-----------	--	-----------	-----------	--

Примечания:

– Все виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.

– В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте и с использованием платформ дистанционного обучения.

6. Образовательные технологии

В соответствии с государственными образовательными стандартами высшего образования реализация учебного процесса должна предусматривать проведение занятий в интерактивных и активных формах. Внедрение этих форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе. Цель – повышение эффективности образовательного процесса, достижение всеми обучающимися высоких результатов обучения.

Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации. Суть использования активных и интерактивных форм проведения состоит в погружении студентов в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки навыков и качеств будущего специалиста.

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие интерактивные формы обучения.

Традиционные лекции и практические (семинарские) занятия с использованием современных интерактивных технологий.

Лекция-диалог – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции.

Онлайн-семинар – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Каждый из участников находится у своего компьютера (средства связи), а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника.

Видеоконференция – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

Видео-лекция – снятая на камеру сокращенная лекция, дополненная фотографиями и схемами, иллюстрирующая подаваемый в лекции материал.

Технология электронного обучения (реализуется при помощи электронной образовательной среды СОГУ при использовании ресурсов ЭБС, при проведении автоматизированного тестирования и т. д.).

Творческое задание составляет содержание (основу) любой интерактивной формы проведения занятия. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем и требующей творческого подхода: 1) подборка примеров из практики; 2) подборка материала по определенной проблеме;

Публичная презентация проекта - самый эффективный способ донесения важной информации при публичных выступлениях. Слайд-презентации позволяют эффектно и наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение.

Интерактивная лекция представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией студентов с применением следующих интерактивных форм обучения: 1. управляемая дискуссия или беседа; 2. демонстрация слайдов или учебных фильмов; 3. мозговой штурм; 4. мотивационная речь и др.

Разработка проекта позволяет участникам мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в специализированные учреждения, библиотеки и т.д.

Проблемное обучение - поиск ответов на вопросы по теме.

7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

К видам самостоятельной работы при изучении данной дисциплины относятся: написание докладов, эссе, подготовка презентаций, самостоятельное изучение литературы по теме и составление по ней конспектов, работа со справочными материалами (терминологическими и иными словарями, энциклопедиями) и т.д.

Темы и формы внеаудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5, табл. 5.1.

Методические рекомендации по дисциплине прилагаются.

8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Рабочая программа предусматривает проведение лекционных и практических занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу студентов по подготовке устных сообщений, написанию докладов, подготовку презентаций и обсуждений по темам дисциплины - работу в активной и интерактивной формах.

Рабочая программа предполагает текущий и промежуточный контроль знаний.

Текущий контроль – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра или учебного года. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию. Формами текущего контроля выступают опросы на занятиях с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала или для выяснения степени усвоения изложенного материала.

Рубежный контроль осуществляется по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра такие контрольные мероприятия проводятся по графику.

Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Критерии оценивания представлены в таблице 8.1.

Примеры тестовых заданий по дисциплине:

Положение о персонале – это

+документ, отражающий вопросы профессионального и социального развития трудового коллектива, его взаимоотношений с администрацией

документ, регламентирующий деятельность какого-либо структурного подразделения организации, его задачи и функции

Документ, утверждаемый руководителем организации и содержащий сведения о численности работников по каждой должности, наименованиях должностей, должностных окладах и надбавках – это

коллективный договор

+штатное расписание

договор найма на работу

Система теоретических взглядов, идей, принципов, правил и норм, определяющих работу с персоналом – это

план социально-экономического развития коллектива

+ кадровая политика организации

Кадровая политика организации зависит от:

- ситуации на рынке труда

- социально-экономической политики государства

- действующей системы материального и морального стимулирования

-+структуры и целей организации

Основным типом кадровой политики не является:

пассивная

+административная

активная

превентивная

По степени открытости для внешнего рынка труда кадровая политика может быть (выберите два варианта ответа):

недоступной

+открытой

+закрытой

При закрытой кадровой политике организация:

+берет новых работников только на низовые должности

вакантные должности замещаются из числа сотрудников организации

на вакантные должности любого уровня могут назначаться люди со стороны

При открытой кадровой политике

берет новых работников только на низовые должности

вакантные должности замещаются из числа сотрудников организации

+на вакантные должности любого уровня могут назначаться люди со стороны

Трудовой потенциал - это

+понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов

совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов

категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии

Качество трудовых ресурсов – это

понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов

+совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов

категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии

Комплексное изучение главной производительной силы общества – человеческих ресурсов, познание закономерностей их формирования, развития и использования является предметом изучения дисциплины

экономика труда

+управление человеческими ресурсами

статистика труда

экономика народонаселения

Методика формирования результирующей оценки

Таблица 8.1

Этап	Форма контроля	Критерии оценивания			
1. Текущий контроль (max 20 баллов за 1 модуль)					
		4 балла	3 балла	2 балла	0–1 баллов
	Посещение занятий (max 4 б.)	Студент посетил более 85% занятий	Студент посетил 71–85% занятий	Студент посетил 56–70% занятий	Студент посетил менее 56% занятий
		11–13 баллов	8–10 баллов	6–7 баллов	0–5 баллов
	Текущая работа в течение модуля (max 13б.)	Студент активно работает на занятиях, превосходно выполняет все задания преподавателя.	Студент активно работает на занятиях, хорошо выполняет задания преподавателя.	Студент недостаточно активно работает на занятиях, удовлетворительно выполняет задания преподавателя.	Студент недостаточно активно работает на занятиях, неудовлетворительно выполняет задания преподавателя.
		3 балла	2 балла	1 балл	0 баллов
	Доклад, презентация (max 3б.) / опорный конспект (max 3б.)	Тема полностью раскрыта. Превосходное владение материалом. Высокий уровень самостоятельности, логичности,	Тема в основном раскрыта. Хорошее владение материалом. Средний уровень самостоятельности, логичности, аргументированность	Тема частично раскрыта. Удовлетворительное владение материалом. Низкий уровень самостоятельности, логичности,	Тема не раскрыта. Неудовлетворительное владение материалом. Недостаточный уровень самостоятельности, логичности,

		аргументированность и. Превосходный стиль изложения.	и. Хороший стиль изложения.	аргументированность и. Удовлетворительный стиль изложения.	аргументированность и. Неудовлетворительный стиль изложения.
2. Рубежный контроль (15б. за 1 модуль)					
		13–15 баллов	10–12 балл	8–9 баллов	0–7 баллов
	Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.
3. Итоговый контроль по дисциплине					
		26–30 баллов	20–25 балла	15–19 баллов	0–14 баллов
	Экзамен / зачет	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	Дан полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Но допущены незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	Дан недостаточно полный ответ. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ и допущены грубые ошибки. Речь неграмотная. Уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

Студенты, получившие в ходе текущего и рубежного контроля 50-70 баллов, автоматически получают «Зачет» или оценку «удовлетворительно». Для получения более высокого балла («хорошо» или «отлично») студент обязан явиться на экзамен и сдавать экзамен по шкале от 0-30 баллов в дополнение к накопленным за семестр баллам.

Вопросы для подготовки к зачету/экзамену:

1. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.
2. Взаимосвязь управления человеческими ресурсами с другими дисциплинами.
3. Население, характеристики, основные показатели динамики.
4. Трудовые ресурсы России (РСО-Алании) и их динамика.

5. Трудовой потенциал региона, его характеристики и показатели измерения.
6. Экономически активное и экономически неактивное население региона.
7. Рынок труда как инфраструктура и важнейший регулятор занятости населения региона.
8. Персонал организации и его структура.
9. Социальная структура коллектива и ее разновидности.
10. Стиль руководства и его разновидности.
11. Должностные обязанности работников.
12. Основные признаки и функции управления персоналом.
13. Основные функции кадровых служб.
14. Управление персоналом в американской модели менеджмента.
15. Управление персоналом в японской модели менеджмента.
16. Российская философия управления персоналом.
17. Система управления персоналом в организации.
18. Принципы построения системы управления персоналом и функции подсистем.
19. Подразделения в организации и положение о подразделениях.
20. Штатное расписание и порядок его составления.
21. Кадровая политика предприятия и ее виды.
22. Организационная структура управления персоналом.
23. Организационная культура и ее виды.
24. Методы управления персоналом (административные, экономические, социальные).
25. Подходы к управлению персоналом.
26. Кадровое планирование, особенности, области применения.
27. Основные уровни кадрового планирования.
28. Маркетинг персонала и пути покрытия потребностей организации в персонале.
29. Лизинг персонала.
30. Набор персонала. Методы набора персонала.
31. Отбор персонала. Методы отбора персонала.
32. Высвобождение персонала, его виды и функции.
33. Деловая оценка персонала.
34. Виды деловой оценки персонала.
35. Сущность, цели, задачи и формы развития персонала.
36. Программы развития персонала и показатели их эффективности.
37. «Введение в должность» как исходный элемент адаптации персонала.
38. Сущность, виды и этапы адаптации персонала в организации.
39. Зарубежный опыт адаптации персонала.
40. Адаптация персонала организации (на примере конкретного отечественного предприятия).
41. Сущность, назначение, виды и способы подготовки кадров.
42. Формы и методы подготовки кадров.
43. Подготовка и повышение квалификации персонала как вид капитальных вложений.
44. Зарубежный опыт подготовки и повышения квалификации персонала.
45. Отечественный опыт подготовки и повышения квалификации персонала.
46. Трудовая карьера: сущность, типы, этапы.
47. Типология карьерных стратегий.
48. Планирование карьеры как функция управления человеческими ресурсами.
49. Условия карьерного роста в организации.
50. Зарубежный опыт планирования карьеры.

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровень сформированности компетенций			
«Минимальный уровень не достигнут» (менее 50 баллов)	«Минимальный уровень» (50-70 баллов)	«Средний уровень» (71-85 баллов)	«Высокий уровень» (86-100 баллов)
<u>Компетенции не сформированы.</u> Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.	<u>Компетенции сформированы.</u> Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	<u>Компетенции сформированы.</u> Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	<u>Компетенции сформированы.</u> Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины;	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные,

- отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	практические задания, которые следует выполнить.	поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов, присутствует неуверенность в ответах.	содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
Оценка не зачтено	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>
2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449289>
3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>

4. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москв : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>

б) дополнительная литература:

1. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449880>
2. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной; Южный федеральный университет. — Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2017. — 337 с.: схем., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245>
3. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала: учебник / О.Ю. Патласов. — 2-е изд., стер. — Москва: Дашков и К°, 2020. — 384 с.: ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267>
4. Складская В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Складская. — Москва: Дашков и К°, 2018. — 304 с.: ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161>
5. Чернопяттов А.М. Маркетинг персонала: учебник: [12+] / А.М. Чернопяттов. — 2-е изд., стер. — Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 277 с.: ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386>

в) электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор, современные профессиональные базы, информационные справочные системы:

- eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. — URL: <http://www.elibrary.ru>.
- База данных «ЭБС elibrary»: <http://elibrary.ru>
- Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. — URL: <http://biblio-online.ru>.
- Университетская библиотека online [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. — URL: <http://www.biblioclub.ru>.

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Занятия по дисциплине проводятся в аудиториях, обеспеченных компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет, интерактивными досками и мультимедийным оборудованием.

Лицензионное программное обеспечение:

1. Windows 10 Pro for Workstations, (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
2. Office Standard 2016 (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
3. Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат ВУЗ»;

Перечень ПО в свободном доступе:

1. Kaspersky Free;
2. WinRar;
3. Google Chrome;
4. Yandex Browser;
5. OperaBrowser.

12. Лист обновления/актуализации

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры менеджмента, маркетинга и туризма от «14» апреля 2022 г. протокол №5.

Программа одобрена на заседании Совета факультета экономики и управления от «20» апреля 2022г. протокол № 8.