

*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 человеческими ресурсами»**

**Направление 38.03.02 Менеджмент  
Профиль «Менеджмент»**

**Квалификация (степень) выпускника –бакалавр**

**Год начала подготовки - 2023  
Форма обучения – очная**

Утверждена в составе ОПОП.

Составители: к.э.н., доцент кафедры менеджмента, маркетинга и туризма Хосроева Н.И.

Владикавказ 2023

## 1. Структура и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы. (108 час.).

	Очная Форма обучения
Курс	2
Семестр	4
Лекции	34
Практические занятия	16
Лабораторные занятия	-
Консультации	
Итого аудиторных занятий	50
Самостоятельная работа	58
Курсовая работа	-
Зачет	+
Экзамен	-
Общее количество часов	108 час.

## 2. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является выработка у студентов представление о комплексе методологических принципов и методов управления человеческими ресурсами.

## 3. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам Блок 1.Дисциплины (модули) . Часть, формируемая участниками образовательных отношений . Б1.В.03.

## 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):

Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);

Владеет навыками операционного управления персоналом подразделения и организации в целом (по обеспечению, организации труда и оплаты, оценке и аттестации, развитию персонала) (ПК-5).

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП:

Компетенции		Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП		
Код	Формулировка	Знать:	Уметь	Владеть:
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие	Подходы к осуществлению социального взаимодействия и	Осуществлять социальное взаимодействие и	Подходами к осуществлению социального взаимодействия

	и реализовывать свою роль в команде	реализации своей роли в команде	реализовывать свою роль в команде	и реализации своей роли в команде
ПК-5	Владеет навыками операционного управления персоналом подразделения и организации в целом (по обеспечению, организации труда и оплаты, оценке и аттестации, развитию персонала)	Методы операционного управления персоналом подразделения и организации в целом	Осуществлять операционное управление персоналом подразделения и организации в целом	Навыками операционного управления персоналом подразделения и организации в целом (по обеспечению, организации труда и оплаты, оценке и аттестации, развитию персонала)

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 недел и	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа студентов		Формы контроля	Баллы		Лите ратур а
		л	пр	Содержание	Часы		min	max	
1, 2	Предмет, задачи и структура курса.	4	2	Концепция управления человеческими ресурсами	6	Презента ция, устный опрос, реферат	6	12	9 р. 10 р.
3, 4	Население и трудо вые ресурсы. Рынок труда и занятость населения	4	2	Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов. Тенденции трудообеспечения в России на период до 2050 г.	6	Презента ция, устный опрос, реферат	6	12	9 р. 10 р.

5,6	Сущность и особенности управления человеческими ресурсами.	4	2	Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Управление персоналом и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость	6	Презентация, устный опрос, реферат	6	12	9 р. 10 р.
7, 8	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами.	4	2	Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе. Оперативный план работы с персоналом.	6	Презентация, устный опрос, реферат	6	12	9 р. 10 р..
9, 10	Профориентация и трудовая адаптация работников организации.	4	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.	6	Устный опрос, реферат	6	12	9 р. 10 р..
11, 12	Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала.	4	2	Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.	6	Презентация, устный опрос, реферат	6	12	9 р. 10 р..
13, 14	Управление деловой карьерой персонала	4	2	Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.	6	Презентация, устный опрос, реферат	6	14	9 р. 10 р..
15, 16	Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами.	4	2	Оценка эффективности работы служб управления персоналом	8	Презентация, устный опрос, реферат	8	14	9 р. 10 р..
	<b>Итого:</b>	<b>34</b>	<b>16</b>		<b>50</b>		<b>50</b>	<b>100</b>	

**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 (УК-3, ПК-5):**

Методы управления человеческими ресурсами, основанные на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности – это;

1. +административные методы
2. экономические методы
3. социально-психологические методы

Ответ: 1

Методы управления человеческими ресурсами, составляющие элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации – это:

1. административные методы
2. +экономические методы
3. социально-психологические методы

Ответ: 2

Методы управления человеческими ресурсами, основанные на использовании социального механизма управления – это:

1. административные методы
2. экономические методы
3. +социально-психологические методы

Ответ: 3

Человеческие ресурсы – это:

1. понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов
2. совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов
3. +категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии

Ответ: 3

Трудовой потенциал - это

1. +понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов
2. совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов
3. категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии

Ответ: 1

Качество трудовых ресурсов – это

1. понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности трудовых ресурсов
2. +совокупность свойств, характеризующих текущее состояние трудовых ресурсов
3. категория, учитывающая не только роль и место человека в производственной деятельности, но и его потребности в совершенствовании и развитии

Ответ: 2



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

1. экономика труда
2. +управление человеческими ресурсами
3. статистика труда
4. экономика народонаселения

Ответ: 2

Что из перечисленного ниже не является задачей изучения дисциплины Управление человеческими ресурсами?

1. исследование, анализ и прогнозирование демографических процессов
2. изучение и анализ развития системы образования
3. оценка количественных и качественных параметров человеческих ресурсов
4. +исследование производственного потенциала страны, региона

Ответ: 4

С какими из нижеперечисленных дисциплин напрямую не связана дисциплина «Управление человеческими ресурсами» (2)

1. экономика труда
2. +экологический менеджмент
3. управление персоналом
4. экономика народонаселения
5. статистика труда
6. +финансовый менеджмент

Ответ: 2, 6

Объединение людей, связанных совместным бытом, координирующих трудовую деятельность и объединяющих свои доходы – это

1. кооператив
2. организация
3. +домохозяйство

Ответ: 3

Физические и умственные усилия, затрачиваемые человеком для производства товаров и услуг

1. +труд
2. условия труда
3. отдых

Ответ: 1

Трудоспособное население в рабочем возрасте – это

1. трудовой потенциал страны, региона, предприятия
2. +трудовые ресурсы
3. занятые

Ответ: 2

Часть населения, лица, имеющие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящие к ограничению жизнедеятельности и выражающиеся в полной или частичной утрате трудоспособности – это

1. безработные
2. пенсионеры
3. +инвалиды

Ответ: 3

Условная градация возраста человека в зависимости от его возможностей участия в производстве

1. +рабочий (трудоспособный) возраст
2. занятость и безработица

Ответ: 1

Составляющими качества человеческих ресурсов являются (2)

1. уровень рождаемости
2. уровень смертности
3. уровни брачности и разводимости
4. коэффициенты миграционного движения населения
5. +показатели образовательно-квалификационного уровня населения
6. +состояние здоровья трудовых ресурсов

Ответ: 5, 6

Составляющими количества человеческих ресурсов являются (4)

1. +уровень рождаемости
2. +уровень смертности
3. +уровни брачности и разводимости
4. +коэффициенты миграционного движения населения
5. показатели образовательно-квалификационного уровня населения
6. состояние здоровья трудовых ресурсов

Ответ: 1, 2, 3, 4

Система социально-трудовых отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности между работниками и работодателями с участием государственных и общественных организаций по поводу оплаты труда, его условий, социальных гарантий – это

1. трудовые отношения
2. +рынок труда
3. отношения занятости

Ответ: 2

Население, предлагающее свой труд для производства товаров и услуг,

1. +экономически активное население
2. занятые
3. безработные

Ответ: 1

В состав экономически неактивного населения не включаются

1. лица младшего по отношению к рабочему возраста

2. лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми
3. лица, не нуждающиеся в трудовых доходах
4. +лица, работающие по найму

Ответ: 4

Часть экономически активного населения, находящаяся на содержании другого лица или получающая от него постоянную помощь

1. инвалиды
2. +иждивенцы

Ответ: 2

## 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, аргументированности. Превосходный стиль изложения.	Тема в основном раскрыта. Хорошее владение материалом. Средний уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Хороший стиль изложения.	Тема частично раскрыта. Удовлетворительное владение материалом. Низкий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Удовлетворительный стиль изложения.	Тема не раскрыта. Неудовлетворительное владение материалом. Недостаточный уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. 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. Продemonстрирован высокий уровень владения материалом.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продemonстрирова	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продemonстрирова	Задания выполнены менее чем наполовину. Продemonстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом.

		Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	н хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.
<b>3. Итоговый контроль по дисциплине</b>					
		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 (УК-3, ПК-5:**

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.

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

<b>Уровень сформированности компетенций</b>			
<b>«Минимальный уровень не достигнут» (менее 50 баллов)</b>	<b>«Минимальный уровень» (50-70 баллов)</b>	<b>«Средний уровень» (71-85 баллов)</b>	<b>«Высокий уровень» (86-100 баллов)</b>
<p><u>Компетенции не сформированы.</u></p> <p>Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>
<b>Описание критериев оценивания</b>			

<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- существенные пробелы в знаниях учебного материала;</li> <li>- допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий;</li> <li>- непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий;</li> <li>- отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины;</li> <li>- отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знания теоретического материала;</li> <li>- неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов;</li> <li>- неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы;</li> <li>- недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины;</li> <li>- умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала;</li> <li>- твердые знания теоретического материала.</li> <li>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития;</li> <li>- правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы;</li> <li>- умение решать практические задания, которые следует выполнить;</li> <li>- владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины;</li> <li>- наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов, присутствует неуверенность в ответах.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала;</li> <li>- полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий;</li> <li>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории;</li> <li>- логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания, а также дополнительные вопросы экзаменатора;</li> <li>- умение решать практические задания;</li> <li>- свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.</li> </ul>
<b>Оценка не зачтено</b>	<b>Оценка «зачтено»</b>	<b>Оценка «зачтено»</b>	<b>Оценка «зачтено»</b>

## 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. ]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511071> (дата обращения: 12.07.2023).
3. 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>
4. 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>
5. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511220> (дата обращения: 12.12.2022).
6. 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>
7. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511489> (дата обращения: 12.07.2023).
8. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512623> (дата обращения: 12.07.2023).

#### **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. Чернопятков А.М. Маркетинг персонала: учебник: [12+] / А.М. Чернопятков. – 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.