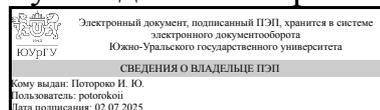


УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель направления



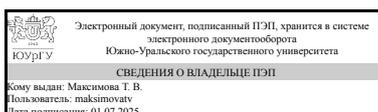
И. Ю. Потороко

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.02.М8.01 Основы управления трудовыми ресурсами
для направления 19.03.01 Биотехнология
уровень Бакалавриат
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент

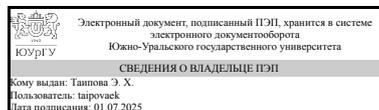
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 19.03.01 Биотехнология, утверждённым приказом Минобрнауки от 10.08.2021 № 736

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



Т. В. Максимова

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



Э. Х. Таипова

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-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знает: основные понятия и принципы организации труда; правовые нормы в области труда, охраны труда и социальной ответственности, которые влияют на организацию работы; методы нормирования труда; анализ ресурсов; ограничения и риски; оптимизацию процессов Умеет: определять задачи, соответствующие поставленной цели; анализировать действующие правовые нормы в области труда; оценивать доступные ресурсы и ограничения; выбирать оптимальные методы и стратегии для решения задач. Имеет практический опыт: в формулировании задач в рамках конкретных целей; применении правовых норм в организации труда; анализе ресурсов и ограничений в реальных ситуациях; разработке и обосновании оптимальных решений для достижения целей.

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
---	---

1.О.10 Правоведение	1.Ф.02.М4.02 Основы личностного роста, 1.Ф.02.М9.02 Антикоррупционная экспертиза нормативных актов и их проектов, 1.Ф.02.М9.03 Экспертные исследования документов, 1.Ф.02.М4.03 Психология карьеры и профессионального роста, 1.Ф.02.М2.02 Фирменный стиль и брендинг, 1.Ф.02.М7.03 Финансовый профиль бизнеса, 1.Ф.02.М6.02 Практикум по письменному переводу с английского языка на русский, 1.Ф.02.М2.03 История искусства и дизайна, 1.Ф.02.М5.03 Практическая стилистика научной речи, 1.Ф.02.М8.03 Эффективность трудовых ресурсов, 1.Ф.02.М6.03 Практикум по устному переводу с английского языка на русский, 1.Ф.02.М7.02 Современные подходы к организации бизнеса, 1.Ф.02.М5.02 Культура речевого общения на русском языке как иностранном, 1.Ф.02.М8.02 Организация и нормирование труда
---------------------	--

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

Дисциплина	Требования
1.О.10 Правоведение	Знает: предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий правоведения; систему права, механизм и средства правового регулирования, реализация права; правовые аспекты профессиональной деятельности для исключения коррупционного поведения, Предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий правоведения; систему права, механизм и средства правового регулирования; правовые аспекты в решении поставленных целей и способов их достижения в профессиональной деятельности Умеет: принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики для формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению., принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной

	точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях Имеет практический опыт: основами юридического анализа социально значимых проблем, процессов и явлений для исключения правовых нарушений, юридического анализа социально значимых проблем, процессов и явлений, исходя из действующих правовых норм, при соблюдении имеющихся ограничений
--	---

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 72,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		3	
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144	
<i>Аудиторные занятия:</i>	64	64	
Лекции (Л)	32	32	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	32	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	71,5	71,5	
Подготовка к диф. зачету	30	30	
Подготовка к тестированию по темам "Мотивация и стимулирование" и "Обучение и развитие"	15	15	
Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса	26,5	26.5	
Консультации и промежуточная аттестация	8,5	8,5	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	диф.зачет	

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	10	6	4	0
2	Функционирование подсистем управления персоналом	54	26	28	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 «персонал», «кадры», «трудовые ресурсы». 2. Классификация и структура	2

		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	1	История становления кадрового менеджмента: 1. Подходы менеджмента и концепции УП 2. Национальные модели управления персоналом 3. Факторы, оказывающие влияние на УП	2
4	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
5	2	Планирование потребности в кадрах: 1. Сущность кадрового планирования 2. Методы кадрового планирования 3. Виды и этапы кадрового планирования 4. Маркетинг персонала	2
6	2	Формирование требований к должности: 1. Требования к кандидату на вакантную должность 2. Профессиональный стандарт 3. Профиль должности 4. Должностная инструкция	2
7-8	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	4
9	2	Адаптация персонала: 1. Сущность процесса адаптации персонала 2. Виды и стадии адаптации 3. Этапы адаптации 4. Наставничество как технология адаптации персонала	2
10	2	Обучение и развитие персонала: 1. Обучение персонала 2. Развитие персонала 3. Выявление потребности и оценка эффективности обучения и развития персонала	2
11	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	2
12-13	2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: 1. Основные понятия по теме 2. Теории мотивации персонала 3. Системы оплаты труда работников 4. Стимулирование трудовой деятельности сотрудников	4
14	2	Управление кадровым резервом: 1. Понятие кадрового резерва 2. Организация работы с резервом руководящих кадров 3. Показатели эффективности системы работы с кадровым резервом	2
15	2	Кадровая стратегия и кадровая политика в области УП: 1. Кадровая стратегия 2. Кадровая политика	2
16	2	Профессиональное выгорание и профессиональный стресс: 1. Профессиональный стресс 2. Профессиональное выгорание 3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко 4. Профилактика стресса и профессионального выгорания 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	1	Функции УП	2
3	2	Проведение собеседования	2
4	2	Адаптация персонала	2
5-6	2	Трудовая дисциплина	4
7-8	2	Разработка модели компетенций	4

9	2	Мотивация и стимулирование персонала	2
10-11	2	Гарантии и компенсации для сотрудников по ТК РФ	4
12-13	2	Обучение и развитие персонала	4
14	2	Кадровый резерв	2
15	2	Удержание персонала	2
16	2	Кадровая стратегия и кадровая политика в области УП	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 диф. зачету	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. 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.	3	30
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.	3	15

Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса	<p>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</p> <p>2. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. – 363 с. Глава 2 и 7</p> <p>3. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с.</p> <p>4. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.</p> <p>5. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4.</p> <p>6. Кудрявцева Е.И. Управление персоналом: учебно-методическое пособие для слушателей курсов повышения квалификации. – Межотраслевой институт повышения квалификации. Санкт-Петербург, 2007. Глава 4</p> <p>7. Управление персоналом / Фадеева Е.А. – Волгоград,, 2015. – 329 с.</p>	3	26,5
--	--	---	------

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	3	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,	дифференцированный зачет

					<p>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, 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.</p>		
2	3	Текущий контроль	Проведение собеседования	1	5	Максимальная оценка 5 баллов.	дифференцированный зачет

					<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>	
3	3	Текущий контроль	Адаптация персонала	1	<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</p>	дифференцированный зачет

					<p>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>	
4	3	Текущий контроль	Трудовая дисциплина	1	<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 или не сделаны выводы;</p>	дифференцированный зачет

					<p>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>		
5	3	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> <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</p>	дифференцированный зачет

					<p>необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 8; 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; 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; 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; 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; 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; 2 балла – задание</p>	
--	--	--	--	--	--	--

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

					<p>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>		
9	3	Текущий контроль	Кадровый резерв	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;</p>	дифференцированный зачет

					<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>	
10	3	Текущий контроль	Удержание персонала	1	<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,</p>	дифференцированный зачет

						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	
11	3	Бонус	Бонус-рейтинг	-	15	+15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде	дифференцированный зачет
12	3	Промежуточная аттестация	Диф. зачет: собеседование по вопросам дисциплины	-	0	На диф.зачете 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 процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом. Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов	дифференцированный зачет

					<p>изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг.</p> <p>Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - даны полные, развернутые ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса - 5 баллов; - даны ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса с некоторыми затруднениями - 4 балла; - даны частичные ответы на заданные вопросы, студент имеет затруднения в описании основных категорий курса - 3 балла; - даны поверхностные ответы на заданные вопросы, студент не ориентируется в основных категориях курса - 2 балла; - студент не ответил на большую часть заданных вопросов, имеет существенные затруднения в категориях курса - 1 балл; - студент не ориентируется в основных категориях курса - 0 баллов. <p>Максимальное количество баллов – 5 за задание</p>
--	--	--	--	--	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
дифференцированный зачет	<p>На диф. зачете 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. Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга</p>	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

	обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %. Оценка по дисциплине вносится в «Приложение к диплому».	
--	---	--

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
УК-2	Знает: основные понятия и принципы организации труда; правовые нормы в области труда, охраны труда и социальной ответственности, которые влияют на организацию работы; методы нормирования труда; анализ ресурсов; ограничения и риски; оптимизацию процессов	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
УК-2	Умеет: определять задачи, соответствующие поставленной цели; анализировать действующие правовые нормы в области труда; оценивать доступные ресурсы и ограничения; выбирать оптимальные методы и стратегии для решения задач.	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
УК-2	Имеет практический опыт: в формулировании задач в рамках конкретных целей; применении правовых норм в организации труда; анализе ресурсов и ограничений в реальных ситуациях; разработке и обосновании оптимальных решений для достижения целей.			+	+	+	+			+	+	+	+

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. 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. Управление человеческими ресурсами. Методические указания.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Управление человеческими ресурсами. 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. https://elibrary.ru/item.asp?id=28133839&
2	Основная литература	eLIBRARY.RU	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Фадеева Е.А. Учебное пособие / Волгоград,, 2015 https://elibrary.ru/item.asp?id=25216580
3	Дополнительная литература	eLIBRARY.RU	Нарциссова С.Ю.КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЭЛЕМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Академия МНЭПУ. Москва, 2016. https://elibrary.ru/item.asp?id=27531661
4	Дополнительная литература	eLIBRARY.RU	Гильдингерш М.Г. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ учебное пособие / Санкт-Петербург, 2015. https://elibrary.ru/item.asp?id=24936792

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
Практические занятия и семинары	570 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	570 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Дифференцированный зачет	570 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	451 (2)	Рабочее место преподавателя: компьютер с выходом в Интернет, монитор. Учебная доска, экран, мультимедиа-проектор, микрофон,

		видео- акустическая система, документ-камера, аудио коммутатор, пульт управления (видео-аудио-экран).
--	--	--