#### ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель направления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборога (Ожно-Уранского государственного университета СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП (Кому выдан: Сидоров А. И. Подъователь: sidoroval (Дата подписания: 30 de 2025)

А. И. Сидоров

#### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.02.М7.01 Основы управления трудовыми ресурсами для направления 20.03.01 Техносферная безопасность уровень Бакалавриат форма обучения очная кафедра-разработчик Менеджмент

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность, утверждённым приказом Минобрнауки от 25.05.2020 № 680

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

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

Эасктронный документ, подписанный ПЭЦ, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП Кому выдан: Максимова Т. В. Повлователь: maksimovatv Цата подписание: Q 06 2025

Электронный документ, подписанный ПЭЦ, хранится в системе электронного документооборога Южив-Ураньского токуларственного университета СЕВДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП му выдант Тантова У. Х. мізьователь: taipyovack та поднисания: 305 газ

Т. В. Максимова

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	Планируемые результаты
ОП ВО (компетенции)	обучения по дисциплине
	Знает: принципы тайм-менеджмента,
	целеполагание и планирование, стратегии
	саморазвитии, оценка собственных компетенций,
	рефлексия и обратная связь, технологические
	инструменты, принципы непрерывного
	образования, управление стрессом и
	самоорганизация
	Умеет: планировать свое время, ставить и
	достигать цели, анализировать свои навыки и
	компетенции, выбирать подходящие
УК-6 Способен управлять своим временем,	образовательные ресурсы, самостоятельно
выстраивать и реализовывать траекторию	обучаться, рефлексировать и корректировать
саморазвития на основе принципов образования	свои планы, использовать технологии для
в течение всей жизни	управления временем, управлять стрессом и
	сохранять мотивацию, коммуницировать и
	работать в команде
	Имеет практический опыт: разработки
	индивидуального плана развития, управления
	временем, анализа и оценки собственных
	навыков, использования образовательных
	технологий, рефлексии и корректировки планов,
	участия в командных проектах, управление
	стрессом и сохранение мотивации, оценки
	образовательных программ

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	1.Ф.02.М2.02 Самоменеджмент в профессиональной деятельности, 1.Ф.02.М5.02 Инструментарий решения изобретательских задач, 1.О.30.05 Педагогика безопасности, 1.Ф.02.М4.03 Технология проектирования спортивно-оздоровительных услуг, 1.Ф.02.М4.02 Рекреационный потенциал туристских территорий, 1.Ф.02.М5.03 Организация продуктивного мышления, 1.О.07 Психология, 1.Ф.02.М1.02 Основы бренд-проектирования и дизайн бренда, 1.Ф.02.М3.03 Технологии формирования делового имиджа и межличностная коммуникация

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

Нет

## 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
Аудиторные занятия:	64	64
Лекции (Л)	32	32
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	32
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	71,5	71,5
Подготовка к решению кейсов и практических заданий курса	26,5	26.5
Подготовка к тестированию по темам "Мотивация и стимулирование" и "Обучение и развитие"	15	15
Подготовка к экзамену	30	30
Консультации и промежуточная аттестация	8,5	8,5
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	диф.зачет

## 5. Содержание дисциплины

<u>No</u>		Объем аудиторных занятий по видам в				
пописио	Наименование разделов дисциплины		часах			
раздела		Всего	Л	П3	ЛР	
1	Сущность и теоретические аспекты управления персоналом	10	6	4	0	
2	Функционирование подсистем управления персоналом	54	26	28	0	

# 5.1. Лекции

	1		TC
№ 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 персонала как важный инструмент управления в организации 3. Трудовой потенциал работника	2
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		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

<b>№</b> 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 решению кейсов и практических заданий курса	1. Управление персоналом: учеб. для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2007. — 554 с. Глава 1-6 2. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. — М.: Бизнесшкола "Интел-Синтез", 2000. — 363 с. Глава 2 и 7 3. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. — М.: Проспект, 2006. — 432 с. 4. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. — М.: Проспект, 2009. — 688 с. 5. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; — М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. — 309 с. Главы 2-4. 6. Кудрявцева Е.И. Управление персоналом: учебнометодическое пособие для слушателей	3	26,5				

	курсов повышения квалификации. –		
	Межотраслевой институт повышения		
	квалификации. Санкт-Петербург, 2007.		
	Глава 4 7. Управление персоналом /		
	Фадеева Е.А. – Волгоград,, 2015. – 329 с.		
	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-		
П	М: НГАЭиУ, 2003. – 309 с. Главы 2-4. 4.		
Подготовка к тестированию по темам	Нарциссова С.Ю. Кадровая политика	2	15
"Мотивация и стимулирование" и	торговой организации и элементы	3	13
"Обучение и развитие"	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.		
	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.		
	<ul><li>Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2008.</li></ul>		
	– 14 с. 3. Шекшня, С.В. Управление		
	персоналом современной организации. –		
Подготовка к экзамену	М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000.	3	30
•	<ul><li>– 363 с. Глава 2 и 7 4. Аширов, Д.А.</li></ul>		
	Управление персоналом / Д.А. Аширов. –		
	М.: Проспект, 2006. – 432 с. 5. Веснин,		
	В.Р. Управление персоналом: теория и		
	практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект,		
	2009. – 688 с. 6. Маслов, Е.В. Управление		
	персоналом предприятия / Е. В. Маслов; –		
	М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ,		
	2003. – 309 с. Главы 2-4.		
Подготовка к экзамену	— 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,	3	30

# 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)

№ KM	Се- местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи- тыва- ется 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 цели), общее числе целей и задач превышает 8 шт., содержатся цели в области управления персоналом; 4 балла — цели полностью соответствуют принципу SMART, дерево целей содержит три уровня целей (долгосрочная цель, среднесрочные и краткосрочные цели), общее числе 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 числе 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 числе 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 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 и краткосрочн	дифференцированный зачет

_				1			
						общее числе 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 числе целей и задач	
						не превышает 4 шт.,	
						содержатся цели в области	
						управления персоналом.	
						Максимальная оценка 5	
						баллов.	
						5 баллов – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, требования к	
						оформлению выполнены,	
						сделаны выводы; 4 балла – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, но требования к	
						оформлению не	
						выполнены или не	
						сделаны выводы;	
						3 балла – задание	
			-			полностью выполнено,	
2	3	Текущий	Проведение	1	5	студент провел	дифференцированный
		контроль	собеседования			необходимый анализ и	зачет
						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	

				ī	1	1	<del></del>
						выводы;	
						0 баллов – работа не	
						выполнена или работа не	
						соответствует	
-						требованиям	
						Максимальная оценка 5	
						баллов.	
						5 баллов – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, требования к	
						оформлению выполнены,	
						сделаны выводы;	
						4 балла – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, но требования к	
						оформлению не	
						выполнены или не	
						сделаны выводы; 3 балла – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						необходимый анализ и	
	3	Текущий	Адаптация	1	_	описание, но требования к	дифференцированный
3	3	контроль	персонала	1	5	оформлению не	зачет
						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.	
-						•	
						Максимальная оценка 5 баллов.	
4	3	Текущий	Трудовая	1	5	owillob.	дифференцированный
'		контроль	дисциплина	1		5 баллов – задание	зачет
						полностью выполнено,	
			<u>.                                    </u>				

		1					
						студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, требования к	
						оформлению выполнены,	
						сделаны выводы;	
						4 балла – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, но требования к	
						оформлению не	
						выполнены или не	
						сделаны выводы;	
						3 балла – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, но требования к	
						оформлению не	
						выполнены и не сделаны	
						выводы;	
						2 балла – задание	
						выполнено не полностью,	
						студент не провел	
						необходимый анализ и	
						описание, требования к	
						оформлению не	
						выполнены или не	
						сделаны выводы;	
						1 балл – задание	
						выполнено не полностью,	
						студент не провел	
						необходимый анализ и	
						описание, требования к	
						оформлению не	
						выполнены и не сделаны	
						выводы;	
						0 баллов – работа не	
						выполнена или работа не	
						соответствует	
						требованиям.	
						Максимальная оценка 10	
						баллов.	
						Oalliob.	
						10 баннов запачила	
						10 баллов – задание	
						полностью выполнено,	
			D ~			студент провел	
_		Текущий	Разработка	1	1.0	необходимый анализ и	дифференцированный
5	3	контроль	модели	1	10	описание, требования к	зачет
		F 30123	компетенций			оформлению выполнены,	
						сделаны выводы,	
						количество компетенций в	
						модели более 8;	
						9 баллов – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						1 J'' T' ''	1

необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы, количество компетенций в модели 7; 8 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы, количество компетенций в модели 6; 7 балла – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, но требования к оформлению не выполнены или не сделаны выводы, количество компетенций в модели более 8; 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

	1 1		<u> </u>			T	<u> </u>
						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	
						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;	
						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;	
						0 баллов – работа не	
						выполнена или работа не	
						соответствует	
						требованиям	
						5 баллов - % правильных	
						ответов превышает 85% 4	
						балла - % правильных	
						ответов от 70 до 85 3 балла	
						- % правильных ответов от	
		Текущий	Тест № 2 по теме			60 до 70 2 балла - %	ифференцированный
6	3	-	«Мотивация и	1	5		дифференцированный зачет
		контроль	стимулирование»			правильных ответов от 40 до 60% 1 балл - %	301C1
						T T	
						правильных ответов от 20 до 40 0 баллов - %	
						правильных ответов от 0	
$\vdash$			T. N. 1			до 20%	
_		Текущий	Тест № 1 по теме	1	_	5 баллов - % правильных	дифференцированный
7	3	контроль	«Обучение и развитие	1	5	ответов превышает 85% 4 балла - % правильных	зачет

			Γ	1	ı		
			персонала»			ответов от 70 до 85 3 балла	
						- % правильных ответов от	
						60 до 70 2 балла - %	
						правильных ответов от 40	
						до 60% 1 балл - %	
						правильных ответов от 20	
						до 40 0 баллов - %	
						правильных ответов от 0	
						до 20%	
						Задание состоит из 2	
						частей. Каждая часть	
						оценивается в 5 баллов.	
						5 баллов – задание	
						полностью выполнено, студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, требования к	
						оформлению выполнены,	
						сделаны выводы;	
						4 балла – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
						необходимый анализ и	
						описание, но требования к	
						оформлению не	
						выполнены или не	
						сделаны выводы;	
						3 балла – задание	
						полностью выполнено,	
						студент провел	
		Текущий	Гарантии и			необходимый анализ и	нцированный
8	3	контроль	компенсации по	1	10	описание, но треоования к	щированивн
		p	ТК РФ			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.	

9	3	Текущий контроль	Кадровый резерв	1	5	Максимальная оценка 5 баллов.  5 баллов — задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, 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 выполнены и не сделаны выводы; 2 балла — задание выполнено не полностью, студент не провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению не	дифференцированный зачет
						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.	
10	3	Текущий контроль	Удержание персонала	1	5	Максимальная оценка 5 баллов.  5 баллов – задание полностью выполнено, студент провел необходимый анализ и описание, требования к оформлению выполнены, сделаны выводы;	дифференцированный зачет

		1				T	,
						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	
						+15 % за победу в	
						1	
						олимпиаде	
						международного уровня	
						+10 % за победу в	
11	2	Г	г •		1.5	олимпиаде российского	дифференцированный
11	3	Бонус	Бонус-рейтинг	-	15	уровня	зачет
						+5 % за победу в	
						олимпиаде	
						университетского уровня	
						+1 % за участие в	
						олимпиаде	
						На диф.зачете происходит	
						оценивание знаний,	
			Drenos corr			умений и приобретенного	
		Проме-	Экзамен.			опыта обучающихся по	
12	3	жуточная	Собеседование	-	0	дисциплине "" на основе	дифференцированный
		аттестация	по вопросам			полученных оценок за	зачет
			дисциплины			контрольно-рейтинговые	
						мероприятия текущего	
						контроля. При	
				<b>.</b>	<u> </u>	monipowin, ripii	

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 изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг. Критерии оценивания: - 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. Максимальное количество баллов – 5 за задание

# 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
дифференцированный зачет	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 85100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося дисциплине 7584 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 6074 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине вносится в «Приложение к диплому».	В соответствии с пп. 2.5, 2.6

## 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

10	D			№ KM									
Компетенции	и Результаты обучения						7	8	) 1	01	1 12		
УК-6	Знает: принципы тайм-менеджмента, целеполагание и планирование, стратегии саморазвитии, оценка собственных компетенций, рефлексия и обратная связь, технологические инструменты, принципы непрерывного образования, управление стрессом и самоорганизация	+	+	-	+-	H	+	+-	++		+		
УК-6	Умеет: планировать свое время, ставить и достигать цели, анализировать свои навыки и компетенции, выбирать подходящие образовательные ресурсы, самостоятельно обучаться, рефлексировать и корректировать свои планы, использовать технологии для управления временем, управлять стрессом и сохранять мотивацию, коммуницировать и работать в команде	+	+	+-	+-	+	+	+-	++		+		
УК-6	Имеет практический опыт: разработки индивидуального плана развития, управления временем, анализа и оценки собственных навыков, использования образовательных технологий, рефлексии и корректировки планов, участия в командных проектах, управление стрессом и сохранение мотивации, оценки образовательных программ		+	+-	+	⊢		+-	⊢		+		

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

Νº	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература		Кудрявцева Е.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Учебнометодическое 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	<b>№</b> ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Экзамен		ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента		ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары		ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	451	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).