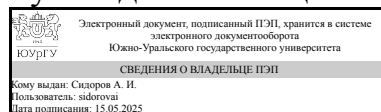


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель специальности



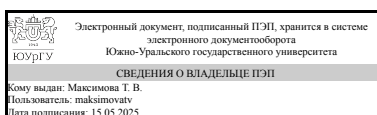
А. И. Сидоров

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.О.33 Организация работы с кадрами
для специальности 20.05.01 Пожарная безопасность
уровень Специалитет
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент

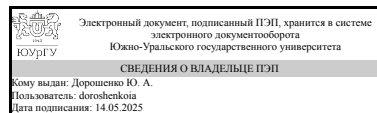
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 20.05.01 Пожарная безопасность, утверждённым приказом Минобрнауки от 25.05.2020 № 679

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



Т. В. Максимова

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



Ю. А. Дорошенко

1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов необходимых знаний, умений и навыков, необходимых для организации и проведения кадровой и воспитательной работы, необходимых для эффективного использования профессионального потенциала кадров. Задачи дисциплины: - выявление особенностей управления персоналом в организации, принципов управления персоналом; - определение степени влияния рыночных условий и многообразия организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала; - определение потребности в кадрах; - анализ тенденций на рынке труда; - отбор и адаптация персонала; - планирование карьеры сотрудников фирмы; - управление производительностью труда; - разработка системы мотивации и стимулирования; - проектирование системы оплаты труда; - оценка эффективности управления персоналом.

Краткое содержание дисциплины

Дисциплина "Организация работы с кадрами" предполагает освоение студентами знаний, умений и навыков, связанных с организацией труда персонала; отбором, подбором и наймом персонала; адаптацией и обучением; мотивацией и стимулированием; оценкой и аттестацией; высвобождением и управлением организационной культурой.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает: функции управления персоналом (пожарно-спасательных подразделений); подсистемы управления персоналом в организации; теоретические вопросы приема, перевода и увольнения сотрудников пожарно-спасательных служб Умеет: решать правовые, социальные и кадровые вопросы, связанные с деятельностью пожарноспасательных подразделений на территориальном уровне; проводить оценку персонала; составлять планы обучения и развития персонала Имеет практический опыт: применения методик анализа организационной и штатной структуры предприятия; анализа мотивации персонала организации; проведения отбора, подбора и увольнения персонала; руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	Знает: функции управления персоналом, подсистемы управления персоналом в организации; теоретические основы управления персоналом, понятие коррупционной деятельности Умеет: решать правовые, социальные и кадровые

	вопросы, связанные с деятельностью пожарноспасательных подразделений на территориальном уровне; проводить оценку персонала; составлять планы обучения и развития персонала; выявлять признаки коррупционного поведения Имеет практический опыт: анализа организационной и штатной структуры предприятия; мотивации персонала организации; проведения отбора, подбора и увольнения персонала; выявления признаков коррупционного поведения и его пресечения
--	--

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
1.О.06 Правоведение, 1.О.37 Психологическая подготовка бойцов пожарных частей	Не предусмотрены

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

Дисциплина	Требования
1.О.37 Психологическая подготовка бойцов пожарных частей	Знает: психологические требования к профессии пожарного и спасателя; личностные и поведенческие особенности в экстремальных ситуациях; специфику психологического воздействия обстановки при чрезвычайных ситуациях; социальную значимость и этическую ответственность за принятые решения, психологические требования к профессии пожарного и спасателя; личностные и поведенческие особенности в экстремальных ситуациях; специфику психологического воздействия обстановки при чрезвычайных ситуациях; социальную значимость и этическую ответственность за принятые решения, психологические требования к профессии пожарного и спасателя; личностные и поведенческие особенности в экстремальных ситуациях; специфику психологического воздействия обстановки при чрезвычайных ситуациях; социальную значимость и этическую ответственность за принятые решения Умеет: применять на практике знания, умения и навыки в поддержании психологической готовности к действиям в чрезвычайных ситуациях; контролировать свое психическое состояние и применять приемы управления им; оценивать социальную значимость и этическую

	ответственность за принятые решения, учитывать свои индивидуальные психологические особенности при тушении пожаров и проведении первоочередных аварийно-спасательных работ; профессионально корректировать собственное психоэмоциональное состояние; применять на практике знания, умения и навыки в поддержании психологической готовности к действиям в чрезвычайных ситуациях; контролировать свое психическое состояние и применять приемы управления им; оценивать социальную значимость и этическую ответственность за принятые решения , учитывать свои индивидуальные психологические особенности при тушении пожаров и проведении первоочередных аварийно-спасательных работ; профессионально корректировать собственное психоэмоциональное состояние; применять на практике знания, умения и навыки в поддержании психологической готовности к действиям в чрезвычайных ситуациях Имеет практический опыт: применения методов быстрой психологической мобилизации при действиях в условиях риска для жизни; поддержания эффективного внутригруппового взаимодействия в профессиональной деятельности; владения навыками эффективного оказания экстренной психологической помощи, применения методов быстрой психологической мобилизации при действиях в условиях риска для жизни; навыков эффективного оказания экстренной психологической помощи, быстрой психологической мобилизации при действиях в условиях риска для жизни; поддержания эффективного внутригруппового взаимодействия в профессиональной деятельности; эффективного оказания экстренной психологической помощи
1.О.06 Правоведение	Знает: основные правовые категории и понятия, основные нормативные правовые документы; положения Конституции РФ; основы правовой системы РФ и основы российского законодательства, понятия и принципы правового государства, особенности построения правового государства в России, основные правовые нормы гражданского, семейного, конституционного, трудового, административного и уголовного права, знать меры профилактики коррупции, понимать недопустимость коррупционного поведения Умеет: применять основы правовых знаний для решения поставленных правовых задач, использовать правовые нормы в профессиональной и общественной

	деятельности; ориентироваться в системе законодательства и нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности, квалифицировать правовые и политические ситуации в России и мире, оценивать государственно-правовые явления общественной жизни, понимать их назначение Имеет практический опыт: поиска нужной правовой информации и работы с нормативными правовыми актами, применения нормативных актов при разрешении конкретных ситуаций, формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению
--	---

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 66,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		10
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
<i>Аудиторные занятия:</i>	60	60
Лекции (Л)	24	24
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	36	36
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	41,75	41,75
Подготовка к промежуточной аттестации (зачет)	15	15
Подготовка к практическим заданиям (решению кейсов)	17,75	17.75
Подготовка к текущему тестированию	9	9
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Цель, принципы и методы работы с персоналом	4	2	2	0
2	Система управления персоналом организации	4	2	2	0
3	Планирование потребности в персонале	8	4	4	0
4	Организация найма и подбора персонала	8	4	4	0
5	Организация адаптации персонала	8	2	6	0
6	Обучение персонала	10	4	6	0
7	Мотивация и стимулирование персонала	6	2	4	0
8	Организация оценки и аттестация персонала	6	2	4	0

9	Кадровая политика	6	2	4	0
---	-------------------	---	---	---	---

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Предмет курса, цели и задачи. Принципы управления кадрами. Методы управления кадрами	2
2	2	Понятие персонала, его признаки и классификация. Понятие и элементы системы управления персоналом. Концепции управления персоналом. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом	2
3	3	Понятие, сущность, цели, преимущества кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Способы покрытия потребности в персонале. Виды кадрового планирования. Методы кадрового планирования	4
4	4	Понятие и содержание найма персонала. Понятие набора персонала и факторы, влияющие на набор. Понятие и методы отбора персонала. Подбор и расстановка персонала: Понятие, принципы, критерии	4
5	5	Понятие, формы и виды адаптации. Методы и стадии адаптации персонала. Оценка результатов адаптации. Управление адаптацией работников	2
6	6	Сущность понятия обучения персонала. Виды производственного и внепроизводственного обучения. Затраты на обучение	4
7	7	Мотив и стимул. Система мотивации персонала: сущность, виды, методы. Система стимулирования персонала: сущность, виды, методы. Оценка эффективности подсистем мотивации и стимулирования	2
8	8	Понятие и сущность аттестации персонала, этапы проведения аттестации. Деловая оценка: понятие, сущность, цели и задачи. методы	2
9	9	Понятие, цель, основные направления кадровой политики. Принципы кадровой политики. Разработка кадровой политики организации. Виды кадровой политики организации	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Методология управления персоналом. Основные методы управления персоналом. Применимость и область эффективности различных подходов к формированию системы управления персоналом	2
2	2	Цели, функции, организационная структура управления персоналом. Основные задачи службы управления персоналом. Отличие состава функций кадровых служб в отечественных и зарубежных организациях. Изменения структуры службы управления персоналом в зависимости от особенностей (размера, финансовых возможностей и т.п.) организации	2
3	3	Планирование потребности и результатов труда персонала. Этапы планирования потребности в персонале. Понятие «качественная потребность в персонале». Методы расчета количественной потребности в персонале	4
4	4	Наем, отбор и прием персонала. Процедуры отбора кандидата на должность. Проведение работы с резюме кандидата. Интервью с кандидатом. Планирование интервью: введение в интервью, основной этап и завершение. Методы и техники получения информации в межличностном общении. Тестирование. Типы тестов	4
5	5	Оценка результатов труда персонала. Содержание анализа работы (рабочего	6

		места), методы проведения данного анализа. Факторы, учитывающиеся при оценке результатов труда. Методы оценки результатов труда. Методы, используемые при оценке степени удовлетворенности работников трудом. Сущность, виды и мотивы текучести кадров	
6	6	Трудовая адаптация персонала. Процесс адаптации, особенности профессиональной адаптации. Ошибки, связанные с адаптацией сотрудника на новом месте работы. Этапы профессиональной и социальной адаптации. Факторы, влияющие на адаптацию новых сотрудников. Современные программы адаптации	6
7	7	Организация обучения персонала: Необходимость системы обучения персонала. Опыт зарубежных стран. Концепция обучающейся организации. Формы и характерные черты корпоративного обучения. Процесс профессионального обучения. Теория человеческого капитала, издержки и преимущества корпоративного обучения	4
8	8	Мотивация трудовой деятельности персонала. Сущность мотивации, ее виды и механизм формирования. Современные подходы к формированию корпоративной мотивационной системы. Формы и методы материального и нематериального стимулирования деятельности работников организации	4
9	9	Разработка кадровой политики организации	4

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 промежуточной аттестации (зачет)	1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 360 с. — Режим доступа http://e.lanbook.com/book/53574 — Загл. с экрана. 2. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/966 — Загл. с экрана	10	15
Подготовка к практическим заданиям (решению кейсов)	1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 360 с. — Режим доступа http://e.lanbook.com/book/53574 — Загл. с экрана. 2. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон.	10	17,75

	дан.— М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/966 — Загл. с экрана		
Подготовка к текущему тестированию	1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 360 с. — Режим доступа http://e.lanbook.com/book/53574 — Загл. с экрана. 2. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан.— М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/966 — Загл. с экрана	10	9

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	10	Текущий контроль	КРМ 1 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы. 1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	зачет
2	10	Текущий контроль	КРМ 2 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы.	зачет

						1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	
3	10	Текущий контроль	КРМ 3 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы. 1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	зачет
4	10	Текущий контроль	КРМ 4 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы. 1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	зачет
5	10	Текущий контроль	КРМ 5 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы. 1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/	зачет

						отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	
6	10	Текущий контроль	КРМ 6 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы. 1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	зачет
7	10	Текущий контроль	КРМ 7 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы. 1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	зачет
8	10	Текущий контроль	КРМ 8 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы. 1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	зачет
9	10	Текущий контроль	КРМ 9 Практическое задание	1	2	2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы.	зачет

						1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы. 0 баллов – задание выполнено в минимальном объеме, допущены серьезные ошибки в логике рассуждений, представлении решений и выводов/отсутствие аргументированных решений и выводов или задание не выполнено/отказ от выполнения задания.	
10	10	Текущий контроль	Тестирование по теме	0,1	10	Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10.	зачет
11	10	Промежуточная аттестация	Зачет (промежуточная аттестация)	-	5	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.	зачет

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине "Организация работы с кадрами" 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 позволяет получить зачет по дисциплине, который проставляется в ведомость,	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

	зачетную книжку студента. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %. В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения	
--	---	--

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
УК-3	Знает: функции управления персоналом (пожарно-спасательных подразделений); подсистемы управления персоналом в организации; теоретические вопросы приема, перевода и увольнения сотрудников пожарно-спасательных служб	+		+							+	+
УК-3	Умеет: решать правовые, социальные и кадровые вопросов, связанные с деятельностью пожарноспасательных подразделений на территориальном уровне; проводить оценку персонала; составлять планы обучения и развития персонала			+		+		++			+	+
УК-3	Имеет практический опыт: применения методик анализа организационной и штатной структуры предприятия; анализа мотивации персонала организации; проведения отбора, подбора и увольнения персонала; руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	+				+		++			+	+
УК-11	Знает: функции управления персоналом, подсистемы управления персоналом в организации; теоретические основы управления персоналом, понятие коррупционной деятельности		+		+		+				+	+
УК-11	Умеет: решать правовые, социальные и кадровые вопросы, связанные с деятельностью пожарноспасательных подразделений на территориальном уровне; проводить оценку персонала; составлять планы обучения и развития персонала; выявлять признаки коррупционного поведения		+		+						++	+
УК-11	Имеет практический опыт: анализа организационной и штатной структуры предприятия; мотивации персонала организации; проведения отбора, подбора и увольнения персонала; выявления признаков коррупционного поведения и его пресечения						+				++	+

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 организации Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 636, [1] с.
2. Управление персоналом организации [Текст] Практикум: Учеб. пособие для вузов по направлению и специальности "Менеджмент" Гос. ун-т упр.; А. Я. Кибанов, И. А. Баткаев, И. Е. Ворожейкин и др.; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 295 с. ил.

б) дополнительная литература:

1. Альметова, З. В. Управление персоналом [Текст] учеб. пособие З. В. Альметова ; под ред. Л. С. Глухих ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Эксплуатация автомобил. транспорта ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2008. - 58, [1] с.
2. 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.
3. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Менеджмент организации" Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова ; Моск. гуманитар. ин-т. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2008

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

1. Человек и труд ежемес. журн.: 12+ Федер. служба занятости России, М-во труда Рос. Федерации журнал. - М., 2006-2013

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Цырикова Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Цырикова ; под ред. А. И. Демченко ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Маркетинг и менеджмент ; ЮУрГУ. - Челябинск : Издательство ЮУрГУ, 2007. - 139 с.: ил..

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Цырикова Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Цырикова ; под ред. А. И. Демченко ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Маркетинг и менеджмент ; ЮУрГУ. - Челябинск : Издательство ЮУрГУ, 2007. - 139 с.: ил..

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	ЭБС издательства Лань	Организация работы с кадрами государственной противопожарной службы : учебное пособие / составитель М. В. Дронова. — Тюмень : ГАУ Северного Зауралья, 2023. — 110 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/441632 (дата обращения: 14.05.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Дополнительная литература	ЭБС издательства Лань	Кунах, М. В. Организация работы с кадрами МЧС России : учебное пособие / М. В. Кунах. — Железногорск : СПСА, 2016. — 133 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/170714 (дата обращения: 14.05.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

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

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	122 (36)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, мультимедийное оборудование
Практические занятия и семинары	122 (36)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	256 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета
Зачет	122 (36)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета