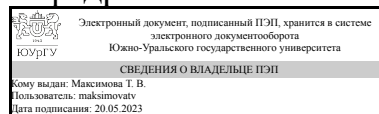


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



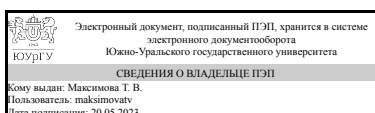
Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.М0.03 Семинар по управлению человеческими ресурсами
для направления 38.04.03 Управление персоналом
уровень Магистратура
магистерская программа Управление человеческими ресурсами
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

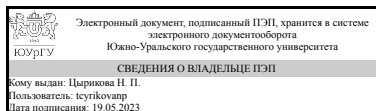
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

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



Т. В. Максимова

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



Н. П. Дырикова

1. Цели и задачи дисциплины

Цели изучения дисциплины: Целью учебной дисциплины является – формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков в области диагностики, организации и использования технологий управления человеческими ресурсами. Задачи дисциплины : - освоить теоретические подходы к управлению человеческими ресурсами современной организации; - ознакомить магистрантов с концептуальными моделями управления человеческими ресурсами современной организации; - сформировать у магистрантов профессиональные навыки в области всесторонней оценки задач по повышению эффективности использования технологий управления человеческими ресурсами современной организации; задач в связи с отбором, расстановкой, адаптацией, оценкой персонала, управлением профессиональной карьерой; - ознакомление с особенностями разработки и внедрения систем операционного управления персоналом на основе информационных технологий.

Краткое содержание дисциплины

Отличительной особенностью данной дисциплины является междисциплинарный подход к ее изучению. В программе подготовки данная дисциплина занимает важное место, т.к. ознакомление с практикой российских и зарубежных организаций, понимание принципов и закономерностей организации процесса управления человеческими ресурсами является неотъемлемой частью системы знаний области управления персоналом. Курс раскрывает содержательные и прикладные аспекты современных технологий управления персоналом организации: современные технологии кадрового планирования, отбора, оценки, обучения и развития персонала в наиболее успешных организациях.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Знает: - эффективные методы, способы и инструменты управления персоналом - современные подходы к разработке политики управления персоналом организации - современные системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - современные тенденции в разработке и реализации системы обучения и развития персонала; - особенности разработки и внедрения систем операционного управления персоналом на основе информационных технологий Умеет: - производить анализ передовых практик системы операционного управления персоналом текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации Имеет практический опыт: - анализа успешных корпоративных практик по вопросам разработки

	и реализации элементов системы операционного управления персоналом; - разработки рекомендаций по совершенствованию систем операционного управления персоналом
ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом	<p>Знает: - современные формы и методы оценки персонала и результатов труда структурного подразделения; - современные методики анализа количественного и качественного состава персонала; - современные методики анализа деятельности по управлению персоналом и оценки ее эффективности</p> <p>Умеет: - определять сильные и слабые стороны успешных корпоративных практик по организации управления персоналом организации, процесса; - выявлять особенности проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом российских и зарубежных организаций; - проводить аудит результатов работы с персоналом</p> <p>Имеет практический опыт: - анализа корпоративных практик по управлению персоналом российских и зарубежных организаций и оценки их эффективности</p>

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Современные технологии рекрутинга	<p>Аудит и контроллинг системы управления персоналом,</p> <p>Оценка эффективности труда и управления персоналом,</p> <p>Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (4 семестр),</p> <p>Производственная практика (преддипломная) (5 семестр),</p> <p>Производственная практика (профессиональная) (4 семестр),</p> <p>Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр)</p>

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

Дисциплина	Требования
Современные технологии рекрутинга	<p>Знает: - бизнес-процессы в сфере отбора и оценки персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; - технологии отбора и оценки персонала; - принципы набора, отбора и расстановки персонала</p> <p>Умеет: - ориентироваться</p>

	в рыночных условиях, осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в области отбора и оценки персонала; - применять современные кадровые технологии в рекрутинге и взаимодействовать с кадровыми агентствами Имеет практический опыт: - разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде; - проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации с целью формирования требований к кандидатам на вакантную должность
--	--

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 ч., 30,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		2	3
Общая трудоёмкость дисциплины	180	108	72
<i>Аудиторные занятия:</i>	20	12	8
Лекции (Л)	0	0	0
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	20	12	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	149,5	89,75	59,75
Подготовка отчета по заданию	90	60	30
Подготовка к семинарским занятиям	20	12	8
Подготовка к зачету	39,5	17,75	21,75
Консультации и промежуточная аттестация	10,5	6,25	4,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Успешные практики использования технологий управления человеческими ресурсами организации	12	0	12	0
2	Успешные практики использования технологий обучения персонала	8	0	8	0

5.1. Лекции

Не предусмотрены

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Групповая дискуссия: Современные тенденции разработки кадровой политики организации. Вопросы для обсуждения: Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях. Кадровая политика зарубежных организаций	1
1	1	Групповая дискуссия: Современные тенденции кадрового планирования. Вопросы для обсуждения: Планирование численности и структуры персонала. Планирование развития персонала. Планирование социального развития. Планирование социальной ответственности.	1
2	1	Групповая дискуссия: Современные тенденции рекрутинга. Вопросы для обсуждения: Перевод бизнес-процессов и рекрутинга в удаленный режим. Серьезная проработка кадровой стратегии. Рекрутеры учатся у маркетологов. Выделение сорсинга в отдельный процесс. Автоматизация и диджитализация рекрутинговых процессов. Балансировка автоматизации и «человечного подхода» (Human Touch). Методика карьерных ориентаций (Мельникова Н.Н.), Методика профессиональных предпочтений Дж.Холланда	2
3	1	Групповая дискуссия: Современные тенденции адаптации персонала. Вопросы для обсуждения: Технологии наставничества, менторства, коучинга. Метод неформализованного сопровождения. Метод «корпоративный PR». Командный тренинг. Инструктаж на рабочем месте. Секондмент Secondment. Баддинг Buddying. Электронное обучение или смешанное обучение E-learning или blended learning. Шедоунг Shadowing. Диагностика адаптивных стратегий поведения (Мельникова Н.Н.)	2
4	1	Групповая дискуссия: Современные методы оценки персонала: Вопросы для обсуждения: Assessment Центр и метод "360 градусов". Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal". Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal". Оценка эффективности HR-менеджера	1
4	1	Групповая дискуссия: Современные методики исследования мотивационной сферы сотрудника. Вопросы для обсуждения: Методика диагностики трудовой мотивации (Мельникова Н.Н.), Мотиваторы и демотиваторы. Современные теории мотивации трудовой деятельности. Модели трудовой мотивации Герчикова. Современные подходы к формированию корпоративной мотивационной системы Диагностика в процессе мониторинга социально-психологического климата и подготовке руководящих кадров. Мотивация к личностному и профессиональному развитию	1
5	1	Групповая дискуссия: Современные тенденции развития и закрепления персонала. Вопросы для обсуждения: Выращиваем лидеров. Управление талантами. Тренинги командообразования. Работа с кадровым резервом. Методика выявления способности к руководству (методика Ю.П. Платонов). Аутплейсмент: технология, перспективы развития.	2
6	1	Групповая дискуссия: Современные методики оценки социально-экономической эффективности системы УЧР организации. Вопросы для обсуждения: Методики оценки эффективности рекрутинга. Методики оценки эффективности системы адаптации. Методики оценки эффективности системы обучения и развития. Методики оценки эффективности системы мотивации. Методики оценки эффективности системы аттестации персонала. Методики оценки эффективности работы кадровой службы организации	2
7	2	Групповая дискуссия: Адаптивное обучение: за персонализацией будущее? Вопросы для обсуждения: Что персонализация обучения дает компании? Как преодолеть трудности внедрения персонализации? Какие технологические	1

		тренды стимулируют персонализацию? Как выстроить индивидуальную траекторию обучения? Как снизить затраты на персонализированное обучение? Способны ли современные технологии обеспечить необходимую и достаточную глубину аналитики для выстраивания персональных траекторий обучения? Возможен ли сервис, одинаково эффективный как в широких, так и в узкоспециализированных областях знаний? Когда адаптивные технологии эффективны и оправданны? Лучшие практики персонализации обучения?	
7	2	Групповая дискуссия: "Геймификация: технологии деловых игр и симуляций". Вопросы для обсуждения: Где необходима геймификация? Зубрить или играть — что эффективнее? Как правильно встроить методику в новые и уже существующие проекты? Лучшие практики геймификации. Мифы и легенды геймификации В чем отличие деловых симуляций и деловых игр? Когда и при каких условиях может быть эффективным использование деловых игр, а в каких случаях — деловых симуляций? Каким образом осуществляется кастомизация деловых симуляций и игр под потребности компаний? Как создать успешную деловую симуляцию или игру, и какие факторы при этом будут ключевыми?	1
8	2	Групповая дискуссия: Лидеры учат лидеров или топ-менеджеры учат. Технологии самообразования: учись учиться. Вопросы для обсуждения: Зачем компании привлекают своих лидеров к обучению лидеров? Подходы к реализации системы ЛУЛ. Для решения каких задач обучения используют систему ЛУЛ? Влияние диджитализации на систему ЛУЛ. Как оценить эффективность системы ЛУЛ? Смысл и цели самообразования в 21 веке. Самообразование в корпорации. Мотивация, ресурсы и инструменты самообразования.	1
8	2	Групповая дискуссия: Обучение как драйвер изменения поведения: предпосылки и практические подходы. Вовлеченность в обучение: разумные подходы к мотивации. Вопросы для обсуждения: Мозг и цифровая среда. Что мешает менять поведение при обучении? Как сформировать культуру обучения? Особенности обучения взрослых. Вовлеченность и вовлечение. Барьеры на пути вовлечения Основные подходы к вовлечению. Как грамотно вовлекать в электронных курсах? Методология грамотной разработки вовлекающего обучения.	1
9	2	Групповая дискуссия: Дистанционное обучение: эффективный переход. Вопросы для обсуждения: Дистанционное обучение: определение и форматы. Чем дистанционная технология отличается от обычной? Возможные проблемы и примеры их решения. Инструменты для организации дистанционного обучения. Как организовать групповую проектную деятельность онлайн? Как организовать практическую отработку навыков? Условия успешного переноса обучения в дистанционный формат	1
9	2	Групповая дискуссия: Перенос обучения на практику. Роли в современном корпоративном обучении. Вопросы для обсуждения: Современные модели переноса обучения на практику. Что мы можем сделать, чтобы происходил трансфер обучения на практику? Нужно ли нам пересматривать подход к дизайну опыта обучения, и как в этом помогут образовательные технологии? Какие существуют инструменты поддержки результативности и обеспечения полного процесса обучения? Какие роли существуют в современном корпоративном обучении и каков их функционал? Как обеспечить соответствие роли в современном корпоративном обучении? Каковы ключевые компетенции в корпоративном обучении?	1
10	2	Групповая дискуссия: Результаты и оценка эффективности обучения. Результаты обучения: где грань контроля? Оценка эффективности обучения: новое время – новые методы? Вопросы для обсуждения: Как контролировать результаты обучения? Эволюция представлений о тестировании. Прокторинг	1

		в 21 веке. Психометрические стандарты оценки. Главный контроль в обучении – самоконтроль? Как оценивают эффективность обучения высокотехнологичные компании? Как правильно оценить эффективность дистанционного обучения? Что привносят современные технологии в оценку эффективности обучения? И все-таки ROI: Всегда ли эффективность обучения можно измерить?	
10	2	Групповая дискуссия: Обучение на рабочем месте: практики неформального подхода. Микрообучение: мода или необходимость? Вопросы для обсуждения: Обучение на рабочем месте: как это устроено? Формальное и неформальное обучение. Как организовать неформальное обучение? Как сформировать климат переноса? Как организовать адаптацию новых сотрудников? Что такое микрообучение? Чем микрообучение отличается от традиционного подхода? Как сделать микрообучение эффективным? Можно ли соединить микрообучение со смешанным обучением? Инструменты и платформы для реализации обучения	1

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 отчета по заданию	ОПЛ: №№ 1-5; ДПЛ: 1-13; УММ в электронном виде: №№ 1-25	2	60
Подготовка к семинарским занятиям	ОПЛ: №№ 1-5; ДПЛ: 1-13; УММ в электронном виде: №№ 1-25	3	8
Подготовка отчета по заданию	ОПЛ: №№ 1-5; ДПЛ: 1-13; УММ в электронном виде: №№ 1-25	3	30
Подготовка к зачету	ОПЛ: №№ 1-5; ДПЛ: 1-13; УММ в электронном виде: №№ 1-25	3	21,75
Подготовка к семинарским занятиям	ОПЛ: №№ 1-5; ДПЛ: 1-13; УММ в электронном виде: №№ 1-25	2	12
Подготовка к зачету	ОПЛ: №№ 1-5; ДПЛ: 1-13; УММ в электронном виде: №№ 1-25	2	17,75

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-мestr	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	2	Текущий	Отчет по	1	15	Проверка отчета по заданию осуществляется	зачет

		контроль	заданию 1		<p>по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценки:</p> <p>1. Формальные критерии: Максимальный балл – 5 баллов</p> <p>1.1 Соблюдение объема работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.2. Наличие ссылок на литературные источники: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.3. Правильность оформления ссылок: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.4. Правильность оформления рисунков и таблиц: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.5. Правильность оформления списка литературы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2. Содержательные критерии: Максимальный балл - 10 баллов</p> <p>2.1. Наличие всех обязательных структурных элементов работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.2. Правильно сформулированные цель и задачи работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие)</p> <p>2.3. Соответствие содержания сформулированным цели и задачам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0,5 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.4. Соответствие содержания глав и параграфов их названию: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.5. Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.6. Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам: 1 - отклонения</p>	
--	--	----------	-----------	--	--	--

					<p>отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.7. Логика изложения материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.8. Анализ эмпирического материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.9. Практическая значимость рекомендаций: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.10. Качество заключения: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>Максимальный балл за контрольное мероприятие – 15 баллов. Весовой коэффициент -1.</p>		
2	2	Текущий контроль	Отчет по заданию 2	1	15	<p>Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценки:</p> <p>1.Формальные критерии: Максимальный балл – 5 баллов</p> <p>1.1 Соблюдение объема работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.2. Наличие ссылок на литературные источники: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.3. Правильность оформления ссылок: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.4. Правильность оформления рисунков и таблиц: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.5. Правильность оформления списка литературы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2. Содержательные критерии: Максимальный балл - 10 баллов</p> <p>2.1. Наличие всех обязательных структурных элементов работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные</p>	зачет

					<p>отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.2. Правильно сформулированные цель и задачи работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие)</p> <p>2.3. Соответствие содержания сформулированным цели и задачам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0,5 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.4. Соответствие содержания глав и параграфов их названию: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.5. Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.6. Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.7. Логика изложения материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.8. Анализ эмпирического материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.9. Практическая значимость рекомендаций: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.10. Качество заключения: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>Максимальный балл за контрольное мероприятие – 15 баллов. Весовой коэффициент -1.</p>		
3	2	Текущий контроль	Отчет по заданию 3	1	15	<p>Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценки:</p> <p>1.Формальные критерии: Максимальный балл – 5 баллов</p> <p>1.1 Соблюдение объема работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 –</p>	зачет

					<p>незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.2. Наличие ссылок на литературные источники: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.3. Правильность оформления ссылок: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.4. Правильность оформления рисунков и таблиц: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.5. Правильность оформления списка литературы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2. Содержательные критерии: Максимальный балл - 10 баллов</p> <p>2.1. Наличие всех обязательных структурных элементов работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.2. Правильно сформулированные цель и задачи работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.3. Соответствие содержания сформулированным цели и задачам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0,5 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.4. Соответствие содержания глав и параграфов их названию: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.5. Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.6. Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.7. Логика изложения материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.8. Анализ эмпирического материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 –</p>	
--	--	--	--	--	---	--

						<p>существенные отклонения (либо отсутствие). 2.9. Практическая значимость рекомендаций: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.10. Качество заключения: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). Максимальный балл за контрольное мероприятие – 15 баллов. Весовой коэффициент -1.</p>	
4	2	Текущий контроль	Отчет по заданию 4	1	15	<p>Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценки: 1.Формальные критерии: Максимальный балл – 5 баллов 1.1 Соблюдение объема работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.2. Наличие ссылок на литературные источники: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.3. Правильность оформления ссылок: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.4. Правильность оформления рисунков и таблиц: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.5. Правильность оформления списка литературы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2. Содержательные критерии: Максимальный балл - 10 баллов 2.1. Наличие всех обязательных структурных элементов работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.2. Правильно сформулированные цель и задачи работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие) 2.3. Соответствие содержания сформулированным цели и задачам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0,5 –</p>	зачет

					<p>существенные отклонения (либо отсутствие). 2.4. Соответствие содержания глав и параграфов их названию: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.5. Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.6. Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.7. Логика изложения материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.8. Анализ эмпирического материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.9. Практическая значимость рекомендаций: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.10. Качество заключения: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). Максимальный балл за контрольное мероприятие – 15 баллов. Весовой коэффициент -1.</p>		
5	3	Текущий контроль	Отчет по заданию 5	1	15	<p>Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценки: 1.Формальные критерии: Максимальный балл – 5 баллов 1.1 Соблюдение объема работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.2. Наличие ссылок на литературные источники: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.3. Правильность оформления ссылок: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p>	зачет

					<p>1.4. Правильность оформления рисунков и таблиц: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.5. Правильность оформления списка литературы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2. Содержательные критерии: Максимальный балл - 10 баллов</p> <p>2.1. Наличие всех обязательных структурных элементов работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.2. Правильно сформулированные цель и задачи работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие)</p> <p>2.3. Соответствие содержания сформулированным цели и задачам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0,5 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.4. Соответствие содержания глав и параграфов их названию: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.5. Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.6. Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.7. Логика изложения материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.8. Анализ эмпирического материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.9. Практическая значимость рекомендаций: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.10. Качество заключения: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>Максимальный балл за контрольное</p>	
--	--	--	--	--	--	--

						мероприятие – 15 баллов. Весовой коэффициент -1.	
6	3	Текущий контроль	Отчет по заданию 6	1	15	<p>Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценки:</p> <p>1.Формальные критерии: Максимальный балл – 5 баллов</p> <p>1.1 Соблюдение объема работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.2. Наличие ссылок на литературные источники: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.3. Правильность оформления ссылок: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.4. Правильность оформления рисунков и таблиц: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.5. Правильность оформления списка литературы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2. Содержательные критерии: Максимальный балл - 10 баллов</p> <p>2.1. Наличие всех обязательных структурных элементов работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.2. Правильно сформулированные цель и задачи работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие)</p> <p>2.3. Соответствие содержания сформулированным цели и задачам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0,5 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.4. Соответствие содержания глав и параграфов их названию: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.5. Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 –</p>	зачет

					<p>существенные отклонения (либо отсутствие). 2.6. Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.7. Логика изложения материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.8. Анализ эмпирического материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.9. Практическая значимость рекомендаций: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2.10. Качество заключения: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). Максимальный балл за контрольное мероприятие – 15 баллов. Весовой коэффициент -1.</p>		
7	3	Текущий контроль	Отчет по заданию 7	1	15	<p>Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценки: 1.Формальные критерии: Максимальный балл – 5 баллов 1.1 Соблюдение объема работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.2. Наличие ссылок на литературные источники: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.3. Правильность оформления ссылок: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.4. Правильность оформления рисунков и таблиц: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 1.5. Правильность оформления списка литературы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие). 2. Содержательные критерии: Максимальный балл - 10 баллов</p>	зачет

					<p>2.1. Наличие всех обязательных структурных элементов работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.2. Правильно сформулированные цель и задачи работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие)</p> <p>2.3. Соответствие содержания сформулированным цели и задачам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0,5 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.4. Соответствие содержания глав и параграфов их названию: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.5. Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.6. Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.7. Логика изложения материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.8. Анализ эмпирического материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.9. Практическая значимость рекомендаций: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.10. Качество заключения: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>Максимальный балл за контрольное мероприятие – 15 баллов. Весовой коэффициент -1.</p>		
8	3	Текущий контроль	Отчет по заданию 8	1	15	<p>Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценки:</p> <p>1.Формальные критерии: Максимальный</p>	зачет

					<p>балл – 5 баллов</p> <p>1.1 Соблюдение объема работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.2. Наличие ссылок на литературные источники: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.3. Правильность оформления ссылок: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.4. Правильность оформления рисунков и таблиц: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>1.5. Правильность оформления списка литературы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2. Содержательные критерии: Максимальный балл - 10 баллов</p> <p>2.1. Наличие всех обязательных структурных элементов работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.2. Правильно сформулированные цель и задачи работы: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие)</p> <p>2.3. Соответствие содержания сформулированным цели и задачам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0,5 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.4. Соответствие содержания глав и параграфов их названию: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.5. Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.6. Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.7. Логика изложения материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>2.8. Анализ эмпирического материала: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.9. Практическая значимость рекомендаций: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>2.10. Качество заключения: 1 - отклонения отсутствуют; 0,5 – незначительные отклонения; 0 – существенные отклонения (либо отсутствие).</p> <p>Максимальный балл за контрольное мероприятие – 15 баллов. Весовой коэффициент -1.</p>		
9	2	Промежуточная аттестация	Зачет 2 семестр	-	40	<p>На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. Зачтено: рейтинг обучающегося за семестр больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за семестр менее 60 %.</p> <p>При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга, для получения дополнительных баллов, ему может быть предложено пройти тестирование и выполнить задание.</p> <p>Дополнительные баллы начисляются по результатам тестирования и выполнения задания:</p> <p>1. Тестирование: Количество вопросов теста - 35. Правильный ответ - 1 балл. Не правильный ответ - 0 баллов. Максимум – 35 баллов.</p> <p>2. Задание. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимум – 5 баллов.</p> <p>В результате складывается совокупный рейтинг студента, который позволяет получить зачет по дисциплине.</p> <p>Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %.</p>	зачет

10	3	Промежуточная аттестация	Зачет 3 семестр	-	40	<p>На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. Зачтено: рейтинг обучающегося за семестр больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за семестр менее 60 %.</p> <p>При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга, для получения дополнительных баллов, ему может быть предложено пройти тестирование и выполнить задание.</p> <p>Дополнительные баллы начисляются по результатам тестирования и выполнения задания:</p> <p>1. Тестирование: Количество вопросов теста - 35. Правильный ответ - 1 балл. Не правильный ответ - 0 баллов. Максимум – 35 баллов.</p> <p>2. Задание. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимум – 5 баллов.</p> <p>В результате складывается совокупный рейтинг студента, который позволяет получить зачет по дисциплине.</p> <p>Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %.</p>	зачет
----	---	--------------------------	-----------------	---	----	--	-------

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	<p>На 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, для получения дополнительных баллов, ему может быть предложено пройти тестирование и выполнить задания. Тестирование осуществляется в системе Электронный ЮУрГУ. Итоговый тест содержит 35 тестовых вопросов. Время тестирования - 40</p>	<p>В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения</p>

	и контроллинга в области управления персоналом российских и зарубежных организаций; - проводить аудит результатов работы с персоналом																		
ПК-5	Имеет практический опыт: - анализа корпоративных практик по управлению персоналом российских и зарубежных организаций и оценки их эффективности	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с.
2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] Учеб. Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2005. - 234,[1] с.
3. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие по специальности "Управление персоналом" В. В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2007
4. Станкин, М. И. Психология управления [Текст] практ. пособие М. И. Станкин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 365 с.
5. 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. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст] М. Армстронг ; пер. с англ. Н. В. Гринберг. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 327,[1] с. ил.
2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах [Текст] учебник для вузов по специальности "Экономика труда" и экон. специальностям Ю. Г. Одегов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2008. - 942 с.
3. 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.
4. Управление человеческими ресурсами [Текст] учебник для вузов по направлению "Экономика" и др. Н. А. Горелов и др.; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; С.-Петербур. гос. экон. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 525, [1] с. ил.
5. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения сбалансированных показателей [Текст] В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2009. - 222, [1] с. ил.

6. Дементьева, А. Г. Управление человеческими ресурсами [Текст] учебник для вузов по направлению "Менеджмент" А. Г. Дементьева, М. И. Соколова ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (Ун-т) МИД России. - М.: Аспект Пресс, 2015. - 347, [1] с. ил.

7. Журавлев, П. В. Управление человеческими ресурсами : Опыт индустриально развитых стран [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Экономика труда" П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М.: Экзамен, 2002. - 447 с.

8. Забродин, Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами Учеб.-метод. пособие Ю. М. Забродин; М-во труда и социал. развития Рос. Федерации, Ин-т труда; М-во труда и социал. развития Рос. Федерации, Ин-т труда; Ин-т труда. - М.: Финстатинформ: КноРус, 2002. - 358,[1] с. диагр.

9. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] Учеб. Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2005. - 234,[1] с.

10. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] учеб. пособие для образоват. учреждений, обучающихся по программе МВА и др. программам подгот. упр. кадров Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2007. - 234, [1] с. ил.

11. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: Регламентация труда [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Менеджмент" Гос. ун-т упр.; А. Я. Кибанов, Г. А. Мамед-Заде, Т. А. Родкина. - М.: Экзамен, 2000. - 575, [1] с.

12. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами : Пять уроков эффективного HR-менеджмента [Текст] И. К. Макарова ; Ин-т бизнеса и делового администрирования (ИБДА). - М.: Дело, 2007. - 231 с. табл.

13. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом [Текст] учебник для вузов по экон. направлениям и специальностям Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М.: Юрайт, 2014. - 513 с. ил.

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

1. Справочник по управлению персоналом журн. рос. HR-практики Междунар. центр финансово-экон. развития (МЦФЭР) журнал. - М., 2005-2016

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Семинар по управлению человеческими ресурсами: Методические указания / составитель Н.П. Цырикова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 38 с

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Семинар по управлению человеческими ресурсами: Методические указания / составитель Н.П. Цырикова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 38 с

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в	Библиографическое описание
---	----------------	------------------------	----------------------------

		электронной форме	
1	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Бурмистрова, Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикorporативная программа подготовки ключевых специалистов : учебное пособие для вузов / Н. О. Бурмистрова. — 3-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 104 с. — ISBN 978-5-8114-8992-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/186082 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. — Уфа : БашГУ, 2020. — 372 с. — ISBN 978-5-7477-5203-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/179933 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов : учебник / Е. К. Завьялова, М. О. Латуха. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2017. — 252 с. — ISBN 978-5-288-05737-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/105362 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; перевод с английского Д. П. Коньковой. — 4-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 802 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/135533 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Семенихин, В. В. Кадровый вопрос: обучение и повышение квалификации персонала / В. В. Семенихин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ГроссМедиа, 2016. — 344 с. — ISBN 978-5-4230-0513-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/91802 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037
7	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489373
8	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство

			Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488852
9	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496601
10	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488711
11	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491391
12	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490237
13	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/498887
14	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/498855
15	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489142
16	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г.

			Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488940
17	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488806
18	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496711
19	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496698
20	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489318
21	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491529
22	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489113
23	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/493973
24	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. —

			Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037
25	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496884

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. 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
Самостоятельная работа студента	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Зачет, диф.зачет	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран