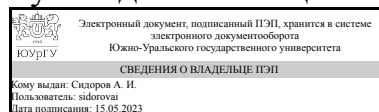


УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель специальности



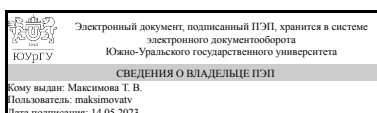
А. И. Сидоров

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.О.41 Организация работы с кадрами  
для специальности 20.05.01 Пожарная безопасность  
уровень Специалитет  
форма обучения очная  
кафедра-разработчик Менеджмент

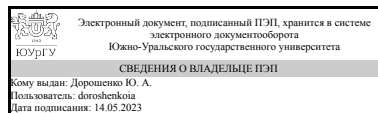
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 20.05.01 Пожарная безопасность, утверждённым приказом Минобрнауки от 25.05.2020 № 679

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

	<p>вопросы, связанные с деятельностью пожарноспасательных подразделений на территориальном уровне; проводить оценку персонала; составлять планы обучения и развития персонала; выявлять признаки коррупционного поведения</p> <p>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</p>
--	--

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
1.О.07 Правоведение, 1.О.08 Политология, 1.Ф.04 Пожарная тактика	Не предусмотрены

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

Дисциплина	Требования
1.Ф.04 Пожарная тактика	<p>Знает: методику разработки и организации составления плана тушения пожара на объект, требования нормативных документов, регламентирующих деятельность Государственной противопожарной службы (ГПС) в области организации и тактики тушения пожаров и ликвидации последствий ЧС, проведения связанных с пожарами первоочередных аварийно-спасательных работ (ПАСР) организацию и методы руководства и управления силами и средствами по тушению пожаров и ликвидации последствий ЧС</p> <p>проведение оценки оперативно - тактической обстановки на пожаре и при проведение аварийно-спасательных работ</p> <p>тактические возможности пожарных подразделений и приемы их использования; тактические приемы тушения пожаров в различной обстановке</p> <p>Умеет: организовать работу команды по локализации и ликвидации пожара, разрабатывать оперативные документы по тушению пожаров и ликвидации, связанных с ними ЧС</p> <p>Управляет силами и средствами по тушению пожаров и ликвидации последствий ЧС</p> <p>принимать управленческие решения на организацию и ведение оперативно-тактических действий по тушению пожаров и проведению аварийно-спасательных работ</p> <p>Имеет практический опыт: организации управления</p>

	<p>силами и средствами на пожаре, расчета сил и средств для тушения пожаров и защиты объектов, которым угрожает опасность обеспечения безопасности при тушении пожаров и ликвидации последствий ЧС ведения оперативных работ, связанных с локализацией и ликвидацией пожара</p>
<p>1.О.08 Политология</p>	<p>Знает: предмет и объект политологии; политику как сферу общественной жизни; функции политологии, их политическое значение; исторические основные тенденции и закономерности политологии в России ; роль политологии в формировании политической культуры личности; принципы политического анализа и политического консультирования; специфику принятия политических решений. Сущность понятия коррупции, основы российского законодательства как правовые источники борьбы с коррупцией, правовые источники борьбы с коррупцией в РФ, уголовные наказания и другие виды юридической ответственности за коррупционное поведение, политику противодействия в РФ и мире Умеет: сравнивать закономерности развития политологии в России и зарубежных странах; определять действия, содержащие состав преступления в области коррупции Имеет практический опыт: поведения при столкновении с коррупционной ситуацией</p>
<p>1.О.07 Правоведение</p>	<p>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,</p>

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 текущему тестированию	9	9	
Подготовка к практическим заданиям (решению кейсов)	17,75	17.75	
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	2

		системы управления персоналом. Концепции управления персоналом. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом	
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 места), методы проведения данного анализа. Факторы, учитываемые при оценке результатов труда. Методы оценки результатов труда. Методы, используемые при оценке степени удовлетворенности работников трудом. Сущность, виды и мотивы текучести кадров	6
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	4

		персонала. Опыт зарубежных стран. Концепция обучающейся организации. Формы и характерные черты корпоративного обучения. Процесс профессионального обучения. Теория человеческого капитала, издержки и преимущества корпоративного обучения	
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 <a href="http://e.lanbook.com/book/53574">http://e.lanbook.com/book/53574</a> — Загл. с экрана. 2. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/966">http://e.lanbook.com/book/966</a> — Загл. с экрана	10	15
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 <a href="http://e.lanbook.com/book/53574">http://e.lanbook.com/book/53574</a> — Загл. с экрана. 2. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/966">http://e.lanbook.com/book/966</a> — Загл. с экрана	10	9
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	10	17,75

	<p>доступа <a href="http://e.lanbook.com/book/53574">http://e.lanbook.com/book/53574</a> — Загл. с экрана. 2. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан.— М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/966">http://e.lanbook.com/book/966</a> — Загл. с экрана</p>		
--	--	--	--

## 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	<p>2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы.</p> <p>1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы.</p> <p>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.</p>	зачет
2	10	Текущий контроль	КРМ 2 Практическое задание	1	2	<p>2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы.</p> <p>1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы.</p> <p>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.</p>	зачет



3	10	Текущий контроль	КРМ 3 Практическое задание	1	2	<p>2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы.</p> <p>1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы.</p> <p>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.</p>	зачет
4	10	Текущий контроль	КРМ 4 Практическое задание	1	2	<p>2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы.</p> <p>1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы.</p> <p>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.</p>	зачет
5	10	Текущий контроль	КРМ 5 Практическое задание	1	2	<p>2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы.</p> <p>1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не все выводы аргументированы.</p> <p>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.</p>	зачет
6	10	Текущий контроль	КРМ 6 Практическое задание	1	2	<p>2 балла – решены правильно все задания в полном объеме; выполненная работа характеризуется четкостью, системностью и логичностью изложения, выводы аргументированы.</p> <p>1 балл – решены правильно все задания в полном объеме; отсутствует четкость, системность и логичность изложения, не</p>	зачет

						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.	
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. 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

10	10	Промежуточная аттестация	Зачет (промежуточная аттестация)	-	5	<p>Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- даны полные, развернутые ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса - 5 баллов;</li> <li>- даны ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса с некоторыми затруднениями - 4 балла;</li> <li>- даны частичные ответы на заданные вопросы, студент имеет затруднения в описании основных категорий курса - 3 балла;</li> <li>- даны поверхностные ответы на заданные вопросы, студент не ориентируется в основных категориях курса - 2 балла;</li> <li>- студент не ответил на большую часть заданных вопросов, имеет существенные затруднения в категориях курса - 1 балл;</li> <li>- студент не ориентируется в основных категориях курса - 0 баллов.</li> </ul> <p>Максимальное количество баллов – 5.</p>	зачет
----	----	--------------------------	----------------------------------	---	---	--	-------

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	<p>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, 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</p>	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
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			+		+		++		+	



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	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Болдырева, Т. В. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / Т. В. Болдырева, Н. Ж. Мяслина. — Москва : РУТ (МИИТ), 2021. — 101 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/269258">https://e.lanbook.com/book/269258</a>
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Москвитина, Н. В. Управление персоналом : учебное пособие / Н. В. Москвитина. — Иркутск : ИГУ, 2021. — 135 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/269765">https://e.lanbook.com/book/269765</a>
3	Дополнительная 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. <a href="https://e.lanbook.com/book/135533">https://e.lanbook.com/book/135533</a>
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Фейзуллаев, Ф. С. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / Ф. С. Фейзуллаев. — Махачкала : ДагГАУ имени М.М.Джамбулатова, 2020. — 93 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/138125">https://e.lanbook.com/book/138125</a>

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	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
Лекции	442 (2)	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
Зачет, диф.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