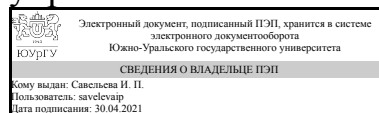


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



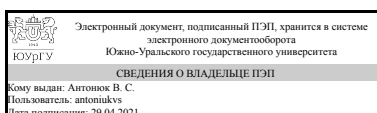
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины ДВ.1.12.02 Управление персоналом в учреждениях социальной сферы
для направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
уровень бакалавр **тип программы** Академический бакалавриат
профиль подготовки
форма обучения очная
кафедра-разработчик Экономическая теория, региональная экономика, государственное и муниципальное управление

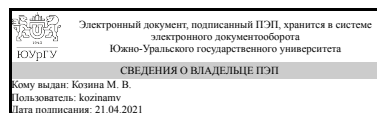
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утверждённым приказом Минобрнауки от 10.12.2014 № 1567

Зав.кафедрой разработчика,
д.экон.н., проф.



В. С. Антонюк

Разработчик программы,
к.экон.н., доцент



М. В. Козина

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: • формирование знаний о концепциях и методах управления персоналом

Задачи: • усвоение теоретических основ управления персоналом; • овладение современными технологиями управления персоналом;

Краткое содержание дисциплины

Теоретические основы управления персоналом. Формирование системы управления человеческими ресурсами. Разработка кадровой стратегии и кадровой политики. Кадровое планирование. Комплектование штатов и адаптация новых работников. Обучение и развитие персонала. Формирование системы вознаграждения. Оценка и аттестация персонала. Аудит системы управления персоналом. Оценка эффективности управления персоналом.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: принципы построения и функционирования социальной организации, мотивационные теории трудовой деятельности; пути повышения эффективности управления в организациях, учреждениях и службах социальной защиты населения; специфику регулирования социальной работы и ее контроля.
	Уметь: применять известные стили руководства в соответствующей ситуации, методы разрешения конфликтов;
	Владеть: технологиями организации и координации социальной работы с различными категориями граждан;
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать: принципы построения и функционирования социальной организации, мотивационные теории трудовой деятельности; пути повышения эффективности управления в организациях, учреждениях и службах социальной защиты населения; специфику регулирования социальной работы и ее контроля.
	Уметь: применять известные стили руководства в соответствующей ситуации, методы разрешения конфликтов;
	Владеть: технологиями организации и координации социальной работы с различными категориями граждан;

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.24 Управление социальной сферой	Не предусмотрены

муниципального образования, Б.1.22 Основы управления персоналом	
--	--

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

Дисциплина	Требования
Б.1.22 Основы управления персоналом	Знать: понятие мотивация и стимулирование персонала; теории мотивации; виды мотивации; мотивационные профили; понятия и алгоритм проведения кадрового аудита; типы организационных культур. Уметь: составлять мотивационный профиль сотрудников; определять тип организационной культуры предприятия; анализировать кадровую политику предприятия. Владеть: навыками расчета основных показателей по персоналу; навыками расчета и анализа динамики показателей по персоналу; навыками расчета заработной платы и налогов; навыками делегирования полномочий; диагностики и анализа организационной культуры.
В.1.24 Управление социальной сферой муниципального образования	Знать: методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской РФ, государственной службы субъектов РФ и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности РФ, замещающих государственные должности субъектов должности муниципальной службы, административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно политических, коммерческих и некоммерческих организациях. Уметь: оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ; внедрять на практике методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской РФ, государственной службы субъектов РФ и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности РФ. Владеть: способностью разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития).

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам
		в часах
		Номер семестра
		7
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
<i>Аудиторные занятия:</i>	64	64
Лекции (Л)	32	32
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	32
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	80	80
Подготовка к контрольно-рейтинговым мероприятиям	62	62
Подготовка к экзамену	18	18
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Теоретические основы управления персоналом организации	8	4	4	0
2	Стратегические аспекты формирования системы управления человеческими ресурсами организации	16	8	8	0
3	Технологии управления персоналом	40	20	20	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Теоретические основы управления персоналом в учреждениях социальной сферы	4
2	2	Формирование системы управления персоналом в учреждениях социальной сферы	4
3	2	Разработка кадровой стратегии и кадровой политики	4
4	3	Кадровое планирование в учреждениях социальной сферы	4
5	3	Комплектование штатов и адаптация новых работников в учреждениях социальной сферы	4
6	3	Обучение и развитие персонала в учреждениях социальной сферы	4
7	3	Система вознаграждения персонала в учреждениях социальной сферы	4
8	3	Оценка и аттестация персонала в учреждениях социальной сферы	4

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Теоретические основы управления персоналом в учреждениях социальной сферы	4
2	2	Формирование системы управления персоналом в учреждениях социальной	4

		сферы	
3	2	Разработка кадровой стратегии и кадровой политики	4
4	3	Кадровое планирование в учреждениях социальной сферы	4
5	3	Комплектование штатов и адаптация новых работников	4
6	3	Обучение и развитие персонала в учреждениях социальной сферы	4
7	3	Система вознаграждения персонала в учреждениях социальной сферы	4
8	3	Оценка и аттестация персонала в учреждениях социальной сферы	4

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Подготовка к контрольно-рейтинговым мероприятиям	ЭУМД, Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 081100.62 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2014	62
Подготовка к экзамену	ПУМД, осн. лит., ЭУМД	18

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Деловая игра	Практические занятия и семинары	Разработка кадровой политики и кадровой стратегии учреждения социальной сферы	4
Разбор конкретных ситуаций	Практические занятия и семинары	Анализ состава и структуры персонала учреждения социальной сферы	2

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: Используются результаты исследований «Стратегия социально-экономического развития Коркинского и Карталинского муниципального района до 2020 года»

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Семестровое задание	Тема № 1, В 1-8, ПЗ 1-3. Тема № 2 В 1-5, 3 1-9, Д 1 - 6. Тема № 3 В 1 -6 , ПЗ 1 -5 . Тема № 4 В 1 -6 , ПЗ 1 -5.
Все разделы	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Доклад	Тема № 1 Д 1-3. Тема № 2 Д 1 - 6. Тема № 3 Д 1 - 4. Тема № 4 Д 1 - 4.
Все разделы	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Экзамен	№ 1 - 14
Все разделы	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Семестровое задание	Тема № 5, В 1-6, ПЗ 1-7, Д 1-7. Тема № 6 В 1-6, ПЗ 1-7, Д 1 - 4. Тема № 7 В 1 -5 , ПЗ 1 -6, Д 1 - 3. Тема № 8 В 1 -4 , ПЗ 1 -4 , Д 1 - 5.
Все разделы	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования	Доклад	Тема № 5 Д 1-7. Тема № 6 Д 1 - 4. Тема № 7 Д 1 - 3. Тема № 8 В Д 1 - 5.

	команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Все разделы	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Экзамен	15 - 24
Теоретические основы управления персоналом организации	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Контрольная работа 1	Список контрольных вопросов №1
Стратегические аспекты формирования системы управления человеческими ресурсами организации	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Контрольная работа 1	Список контрольных вопросов №1
Технологии управления персоналом	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Контрольная работа 2	Список контрольных вопросов №2
Технологии управления персоналом	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой	Контрольная работа 2	Список контрольных вопросов №2

	динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
--	---	--	--

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Семестровое задание	Семестровое задание выполняется письменно во внеаудиторное время и сдается на проверку преподавателю через Электронный ЮУрГУ. Семестровое задание включает три ситуационно-логические задания. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии оценки теоретических (ситуационно-логических) заданий: 5 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 4 балла: Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 3 балла: Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 балла: Материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют. Максимальное количество баллов – 15. Весовой коэффициент мероприятия – 0,15.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
Доклад	Доклад подготавливается во внеаудиторное время и заслушивается на семинарских занятиях, по завершению выступления студенту задаются вопросы по теме доклада. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Доклад оценивается по четырем критериям, итоговая оценка доклада – сумма баллов по критериям. Критерии оценки доклада: 1) Соответствие содержания доклада заявленной теме 5 баллов – тема раскрывается полно, содержание доклада в полном	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	объеме соответствует заявленной теме; корректно сформулированы цель и задачи доклада. 4 балла – тема раскрывается достаточно полно, содержание доклада соответствует заявленной теме; не четко сформулированы цель и задачи доклада. 3 балла – тема раскрывается частично, содержание доклада не в полном объеме соответствует заявленной теме; не корректно сформулированы цель и задачи доклада. 0 баллов – тема не раскрывается, содержание доклада не соответствует, заявленной теме; не корректно сформулированы цель и задачи доклада. 2) Логичность и последовательность изложения материала доклада, аргументированность выводов 5 баллов – материал в докладе излагается логично и последовательно, выводы обоснованы и четко аргументированы; 4 балла – материал в докладе излагается логично и последовательно, выводы частично обоснованы и аргументированы; 3 балла – допущены логические ошибки в изложении материала, выводы частично обоснованы; 0 баллов – материал в докладе излагается непоследовательно, выводы не обоснованы. 3) Объем используемых информационных ресурсов и их соответствие изучаемой дисциплине и теме доклада 5 баллов – используется широкая, актуальная база информационных ресурсов, соответствующая дисциплине и теме доклада; 4 балла – используется основная база информационных ресурсов, соответствующая дисциплине и теме доклада; 3 балла – используется ограниченная база информационных ресурсов, частично, соответствующая дисциплине и теме доклада; 0 баллов – необходимые информационные ресурсы почти не используются 4) Качество выступления и ответов на вопросы 5 баллов – выступающий свободно владеет информацией, ясно и грамотно излагает материал, свободно и корректно отвечает на вопросы, точно укладывается в рамки регламента; 4 балла – выступающий свободно владеет информацией, ясно и грамотно излагает материал, допускает ошибки при ответах на вопросы, не укладывается в рамки регламента; 3 балла – выступающий слабо владеет информацией, не грамотно излагает материал, допускает ошибки при ответах на вопросы, не укладывается в рамки регламента; 0 баллов – выступающий не владеет информацией, не грамотно излагает материал, не отвечает на вопросы, не укладывается в рамки регламента. Максимальное количество баллов – 25. Весовой коэффициент мероприятия – 0,25.	
Контрольная работа 1	Контрольная работа проводится в письменной форме на практическом занятии. Контрольная работа включает тестовые вопросы с единственным вариантом ответа, теоретические задания (ситуационно-логические). При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии оценки тестовых вопросов с единственным вариантом ответа: 1 балл: выбран верный вариант ответа; 0 баллов: выбран неверный вариант ответа. Критерии оценки теоретических (ситуационно-логических) заданий: 5 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 4 балла: Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 3 балла: Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 балла: Материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,10.	
Контрольная работа 2	Контрольная работа проводится в письменной форме на практическом занятии. Контрольная работа включает тестовые вопросы с единственным вариантом ответа, теоретические задания (ситуационно-логические). При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии оценки тестовых вопросов с единственным вариантом ответа: 1 балл: выбран верный вариант ответа; 0 баллов: выбран неверный вариант ответа. Критерии оценки теоретических (ситуационно-логических) заданий: 5 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 4 балла: Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 3 балла: Допускаются нарушения в	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно- следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 балла: Материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,10.	
Экзамен	Экзамен проводится в письменной форме. Экзаменационное задание включает 4 вопроса, состоящих из заданий без вариантов ответа. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Применяется шкала оценки вопросов (10,8,6,0) 10 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 8 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 6 баллов: Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 балла: Материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют. Максимальное количество баллов – 40.	Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Семестровое задание	Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020 Тема № 1, В 1-8, ПЗ 1-3. Тема № 2 В 1-5, 3 1-9, Д 1 - 6. Тема № 3 В 1 -6 , ПЗ 1 -5 . Тема № 4 В 1 -6 , ПЗ 1 -5. Тема № 5, В 1-6, ПЗ 1-7, Д 1-7. Тема № 6 В 1-6, ПЗ 1-7, Д 1 - 4. Тема № 7 В 1 -5 , ПЗ 1 -6, Д 1 - 3. Тема № 8 В 1 -4 , ПЗ 1 -4 , Д 1 - 5.

Доклад	Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020 Тема № 1 Д 1-3. Тема № 2 Д 1 - 6. Тема № 3 Д 1 - 4. Тема № 4 Д 1-4.Тема № 5 Д 1-7. Тема № 6 Д 1 - 4. Тема № 7 Д 1 - 3. Тема № 8 В Д 1 - 5.
Контрольная работа 1	Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020 Список контрольных вопросов №1
Контрольная работа 2	Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020 Список контрольных вопросов №2
Экзамен	1 Содержание понятия персонал учреждения. Основные признаки и характеристики персонала 2 Структура персонала (статистическая, аналитическая и частная) 3 Категории работников по группам должностей 4 Профессиональная, квалификационная, половозрастная структура. Структура персонала по стажу 5 Кадровая политика в учреждениях социальной сферы 6 Кадровая стратегия в учреждениях социальной сферы 7 Принципы управления персоналом в учреждениях социальной сферы 8 Методы управления персоналом в учреждениях социальной сферы 9 Методы кадрового планирования в учреждениях социальной сферы 10 Технологии подбора персонала в учреждениях социальной сферы 11 Особенности организации отбора персонала в учреждениях социальной сферы в учреждениях социальной сферы 12 Особенности адаптации персонала в учреждениях социальной сферы 13 Организация обучения персонала в учреждениях социальной сферы 14 Современные методы и технологии обучения персонала 15 Основные компоненты системы вознаграждения в учреждениях социальной сферы. 16 Компенсационный пакет в учреждениях социальной сферы 17 Социальный пакет в учреждениях социальной сферы 18 Организация оценки персонала в учреждениях социальной сферы 19 Методы и инструментарий оценки персонала в учреждениях социальной сферы 20 Аттестация персонала в учреждениях социальной сферы 21 Особенности организации кадровой работы в учреждениях социальной сферы 22 Регламентация труда в учреждениях социальной сферы 23 Политика информирования персонала в учреждениях социальной сферы 24 Оценка эффективности управления персоналом в учреждениях социальной сферы

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

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

1. Российское предпринимательство : ежемес. науч.-практ. журн. по экономике / Изд-во "Креативная экономика", М.
2. Кадровое дело :практ. журн. по работе с персоналом / ЗАО "Акцион-Медиа", М.
3. Новый менеджмент :Всерос. журн. об упр. / учредитель ООО "Новый изд.", М.
4. Справочник по управлению персоналом ,журн. рос.HR-практики ,Междунар. центр финансово-экон. развития(МЦФЭР), М.
5. Management science [Микроформа] :науч. журн. / Inst. of Management Sciences, Providence : Institute of Management Sciences

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/119285 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
2	Основная литература	Кубышкин, А. В. Менеджмент персонала : учебное пособие / А. В. Кубышкин, В. И. Митюгин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Брянск : Брянский ГАУ, 2019. — 210 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/133110 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

3	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020	Электронный каталог ЮУрГУ	Интернет / Авторизованный
4	Основная литература	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Соловова, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова [и др.]. — Самара : СамГУ, 2019. — 138 с. — ISBN 978-5-7883-1431-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148621 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
5	Дополнительная литература	Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
6	Дополнительная литература	Семенихин, В. В. Кадровое делопроизводство / В. В. Семенихин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ГроссМедиа, 2019. — 628 с. — ISBN 978-5-4230-0626-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/143530 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
7	Дополнительная литература	Управление персоналом в учреждениях социально-культурной сферы : учебно-методическое пособие / составители Ю. В. Бовкунова [и др.]. — Белгород : БГИИК, 2020. — 76 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/153866 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

Нет

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(бессрочно)
2. -Консультант Плюс(31.07.2017)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	401 (1)	Оборудование мультимедийной лекционной аудитории, проектор Acer P1270; Microsoft Windows XP Professional; Microsoft Office 2010 Professional Plus. Доступ в интернет
Практические занятия и семинары	308 (1)	Оборудование мультимедийной лекционной аудитории, проектор Acer P1270; Microsoft Windows XP Professional; Microsoft Office 2010 Professional Plus. Доступ в интернет