

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по работе с филиалами
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»
А.А.Евдокимов

08 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.19 Экономика и управление персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Экономика и управление персоналом» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Косенко С.Г., канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономики и менеджмента



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента
протокол № 1 «28» августа 2017г.



Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 1 «28» августа 2017 г.

Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Колодня Е.А., канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономики, бухгалтерского учета и менеджмента, ОЧУ ВО «АСПИ»

Королук Е.В. д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики менеджмента ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

«Экономика и управление персоналом» - сформировать у обучающихся научные представления об экономике управления персоналом, а также изучить сущность, принципы и методы оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности.

1.2 Задачи дисциплины.

- раскрытие экономической природы деятельности по управлению персоналом;
- формирование у обучающихся представлений о возможностях и средствах оценки деятельности по управлению персоналом на современном предприятии;
- обеспечение устойчивых навыков сбора необходимой для оценки информации и формирования соответствующей обратной связи по результатам оценки.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Экономика и управление персоналом» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Поставленные цели и задачи могут быть реализованы только при условии обращения к данным других наук.

Дисциплина «Экономика и управление персоналом» основывается на знаниях, полученных в рамках предыдущего образования.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся компетенций

№	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения дисциплины бакалавр должен:		
			знать	уметь	владеть
1	ПК-14	- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	- основные принципы и методы разработки и внедрения критериев оценки персонала, оценки результатов и качества трудовой деятельности и персонала.	- применять теоретические знания при решении практических задач и для достижения поставленных перед организацией целей для повышения ее конкурентоспособности.	- навыками и инструментам и оценки экономического и других видов эффективности и персонала организации, внедрения и реализации системы постановочных мероприятий.

	ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	основы рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	навыками принятия управленческих решений в сфере экономики и управления персоналом
	ПК-26	- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	основы проведения аудита и контроллинга персонала	проводить аудит и контроллинг персонала	методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс (часы)			
		1	2	3	4
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	10				10
Занятия лекционного типа	4	-	-	-	4
Лабораторные занятия		-	-	-	
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	-	-	-	6
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-	-	
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	-	-	-	0,3
Самостоятельная работа, в том числе:	53				53
Курсовая работа		-	-	-	

Проработка учебного (теоретического) материала	20	-	-	-	20
Анализ научно-методической литературы	13	-	-	-	13
Реферат, эссе	10	-	-	-	10
Подготовка к текущему контролю	10	-	-	-	10
Контроль:					
Подготовка к экзамену	8,7	-	-	-	8,7
Общая трудоемкость	час.	72	-	-	72
	в том числе контактная работа	10,3	-	-	10,3
	зач. ед.	2	-	-	2

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 8 семестре (*заочная форма*)

№	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		
			Л	ПЗ	ЛР
1	2				
1.	Сущность экономики управления персоналом	15	1	2	12
2.	Теории управления о роли человека в организациях	12	1	1	10
3.	Персонал организации как объект управления	13	1	1	11
4.	Принципы, цели и методы управления персоналом	15	1	1	13
5.	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия	8		1	7
	<i>Итого по дисциплине:</i>		4	6	53

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теории управления о роли человека в организациях	1. Развитие теорий управления: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов. 2. Развитие подходов к управлению человеческими ресурсами: управленческий (классический), органический, гуманистический, корпоративный.	Реферат(Р)

		3. Взаимосвязь усложнения внутренней и внешней среды деятельности организации и внимания, уделяемого использованию организационных ресурсов. 4. Увеличение стоимости человеческой составляющей организации с увеличением капитала организации, инвестируемого в персонал.	
2.	Персонал организации как объект управления	1. Организация как основное звено в системе хозяйствования. 2. Сущность философии организации как совокупности принципов взаимоотношений ее персонала. 3. Структура личностных характеристик, определяющих потенциальную восприимчивость работника к инновациям. 4. Варианты тактики при обращении с сопротивлением изменениям (по Дж. Коттеру). 5. Средства воздействия на мотивацию работников	Реферат(Р)
3.	Принципы, цели и методы управления персоналом	1. Цели, задачи и принципы системы управления персоналом на уровне организации. 2. Объективные основы организации управления персоналом. 3. Важнейшие принципы (правила) управления персоналом в условиях рынка: соответствие функций управления целями производства, первичность функции, оптимальность соотношения интра- и инфра-функций, оптимальность соотношения управленческих ориентаций, централизация и децентрализация, расширение патернализма и т.д. Средства воздействия на мотивацию работников	Реферат(Р)
4.	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия	1. Эффективность как элемент управления персоналом. 2. Виды эффективности, экономическая эффективность. 3. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка. 4. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия. 5. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.	Реферат(Р)
5.	Оценка эффективности ключевых	1. Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом.	Реферат(Р)

	процессов управления персоналом	2. Система бюджетирования расходов на персонал. 3. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. 4. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала	
6.	Аудит и контроллинг персонала	1. Деловая оценка персонала. 2. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала. 3. Методология кадрового аудита.	Реферат(Р)

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теории управления о роли человека в организациях	6. Развитие теорий управления: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов. 7. Развитие подходов к управлению человеческими ресурсами: управленческий (классический), органический, гуманистический, корпоративный. 8. Взаимосвязь усложнения внутренней и внешней среды деятельности организации и внимания, уделяемого использованию организационных ресурсов. 9. Увеличение стоимости человеческой составляющей организации с увеличением капитала организации, инвестируемого в персонал.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
2.	Персонал организации как объект управления	1. Организация как основное звено в системе хозяйствования. 2. Сущность философии организации как совокупности принципов взаимоотношений ее персонала. 3. Структура личностных характеристик, определяющих потенциальную восприимчивость работника к инновациям. 4. Варианты тактики при обращении с сопротивлением изменениям (по Дж. Коттеру). 10. Средства воздействия на мотивацию работников	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
3.	Принципы, цели и методы управления персоналом	1. Цели, задачи и принципы системы управления персоналом на уровне организации. 2. Объективные основы организации управления персоналом.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

		3 Важнейшие принципы (правила) управления персоналом в условиях рынка: соответствие функций управления целями производства, первичность функции, оптимальность соотношения интра- и инфра-функций, оптимальность соотношения управленческих ориентаций, централизация и децентрализация, расширение патернализма и т.д. Средства воздействия на мотивацию работников	
4.	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия	6. Эффективность как элемент управления персоналом. 7. Виды эффективности, экономическая эффективность. 8. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка. 9. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия. 10. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
5.	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом	1. Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом. 2. Система бюджетирования расходов на персонал. 3. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. 4. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
6.	Аудит и контроллинг персонала	1. Деловая оценка персонала. 2. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала. 3. Методология кадрового аудита.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
---	---------	---

1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Примерные тестовые задания:

1. Дисциплина «Экономика и управление персоналом» изучает:
А. формирование и использование человеческих ресурсов организации;
Б. поведение организаций и поведение людей.
2. Целью изучения курса является:
А. исследование поведения человека в организации;
Б. обеспечение наиболее эффективного использования человеческих ресурсов организации на основе максимальной реализации трудового потенциала каждого работника.
3. Управление персоналом – это:
А. деятельность работников организации;
Б. целенаправленная деятельность руководящего состава организации, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, приемов и методов управления сотрудниками организации.
4. Трудовые ресурсы – это:
А. все население страны в трудоспособном возрасте; 45
Б. часть трудоспособного населения, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями необходимыми для производства материальных благ или для работы в непроизводственной сфере.
5. Общая трудоспособность – это:
А. способность к труду, не требующему специальной подготовки;
Б. способность к квалифицированному труду определенной профессии.
6. Рынок труда – это:
А. рынок рабочей силы и рабочих мест;
Б. возможность работника продавать свою рабочую силу.
7. Основными условиями существования современного полноценного рынка труда являются:
А. наличие товарно-денежных отношений и трудоспособного населения;
Б. наличие конкурентной среды в экономике, а также наличие множества независимых субъектов, представляющих сторону спроса и сторону предложения, мобильных и имеющих свободу выбора.
8. Основными задачами службы занятости относятся:
А. информирование безработных и работодателей о наличии вакансий и незанятых работников, учет безработных и их профессиональная ориентация, а также обеспечение выплат пособий по безработице.
Б. подбор, отбор и наем персонала.
9. Институциональная безработица – это:
А. добровольное увеличение срока поиска работы, порождаемое институтом

социальной защиты безработных и несовершенством налоговой системы;
Б. период времени, в течение которого работник, покинув прежнее место работы, находится в процессе перехода на новое место работы.

10. Основными формами вынужденной безработицы являются:

- А. фрикциона и институциональная безработица;
- Б. технологическая, экономическая и структурная безработица.

11. Основными задачами органов исполнительной власти в управлении трудовыми ресурсами являются:

- А. выработка социально-трудовой политики, подготовка рекомендаций по регулированию оплаты труда, а также предложений по регулированию рынка и занятости населения;
- Б. принятие законодательных актов, регулирующих социально-трудовые отношения и обеспечение их выполнения.

12. Кадровый потенциал организации – это:

- А. нормы и правила управления персоналом;
- Б. возможности персонала и администрации, которые могут быть использованы для достижения целей организации.

13. Основными функциями трудового коллектива являются:

- А. экономические, управленческие и социальные;
- Б. планирование, регулирование и контроль.

14. Группа – это:

- А. все категории работников, занятых на предприятии (в организации);
- Б. два человека и более осуществляющие совместную деятельность и оказывающих взаимное влияние.

15. Неформальная группа – это:

- А. группа созданная по инициативе администрации;
- Б. группа людей, не связанных должностной иерархией и объединившихся на основе дружеских отношений, общности интересов и целей.

Примерные темы рефератов

1. Определение требований, предъявляемых рабочим местом (должностью) к исполнителю.
2. Анализ рабочего места: обзор методик.
3. Анализ рабочего места: стадии анализа.
4. Анализ рабочего места: методы анализа.
5. Деловые и личные качества руководителя: определение, диагностика степени выраженности, значение самооценки.
6. Деловые и личные качества специалиста: определение, диагностика степени выраженности.
7. Регламентация деятельности персонала: понятие, виды, принципы, методы.
8. Положение о структурном подразделении организации, его структура и значение в управлении персоналом.
9. Должностная инструкция, ее структура и значение в управлении персоналом.
10. Правила внутреннего распорядка как регламент деятельности персонала организации.

11. Обучение персонала.
12. Выявление потребности в обучении персонала.
13. Системы повышения квалификации персонала.
14. Кадровый резерв организации и управление им.
15. Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения материального стимулирования.
16. Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения морального стимулирования.
17. Участие персонала в управлении организацией.
18. Управление конфликтами в организации.
19. Трудовой коллектив: понятие, особенности управления.
20. Формирование и функционирование коллектива.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет, основные понятия курса “ Экономика и управление персоналом ” (персонал, коллектив, человеческие ресурсы и т.д.).
2. Основные концепции управления персоналом.
3. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.
4. Анализ основных аспектов курса “Основы управление персоналом”.
5. История развития кадровых служб.
6. Становления научной дисциплины “Основы управления персоналом”.
7. Система управления персоналом современной организации.
8. Психологические аспекты власти.
9. Власть и мотивация.
10. Организационные законы управления.
11. Охарактеризуйте взаимосвязь следующих понятий – цели организации, функции организации, организационная структура, рабочее место.
12. Закон соотношения управленческих ориентаций.
13. Психологические законы управления.
14. Проблемы самооценки в управлении персоналом, адекватность самооценки.
15. Кадровая политика. Принципы разработки и виды кадровой политики.
16. Структура и содержание кадровой программы организации.
17. Внешние и внутренние факторы в системе управления персоналом.
18. Кадровая политика и стратегия развития организации.
19. Цели и функции руководителей различных уровней в ее реализации.
20. Оптимизация структуры кадровых служб в современных условиях.
21. Функции подразделений кадровой службы.
22. Структура кадровой службы современной организации
23. Виды кадровых служб организаций.
24. Права кадровой службы организации.
25. Профессионально-должностная структура организации.
26. Проблемы формирования и приоритеты современной государственной кадровой политики в РФ.
27. Принципы государственной кадровой политики.
28. Нормативно-правовое обеспечение государственной кадровой политики.
29. Управление занятостью населения как механизм реализации государственной кадровой политики.

30. Рынок труда в РФ. Современное состояние и перспективы развития.
31. Методология и методика анализа кадровых процессов.
32. Кадровый потенциал организации.
33. Анализ кадрового состава организации.
34. Кадровое планирование.
35. Распределение ответственности между линейными руководителями и кадровой службой.
36. Определение потребности в персонале.
37. Маркетинг персонала.
38. Эффективность управления персоналом.
39. Типы конфликтов.
40. Требования к менеджеру.
41. Оснащение и организация рабочего места. Условия труда.
42. Лидерство в организации.
43. Методы разрешения конфликтов.
44. Рабочее время и его основные элементы.
45. Имидж фирмы.
46. Характеристика качественной потребности в персонале
47. Назначение и типовая структура должностной инструкции
48. Назначение и структура личностной спецификации
49. Задачи, внешние и внутренние факторы, учитываемые при проведении маркетинговой деятельности в области персонала
50. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению
51. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура
52. Аттестация персонала, ее цели и этапы
53. Сущность, формы и управление профориентацией персонала
54. Виды и организация управления адаптацией персонала
55. Принципы и направления рационального использования персонала
56. Управление социальным развитием организации
57. Причины и виды конфликтов
58. Управление конфликтами в организации, способы их разрешения
59. Управление стрессами
60. Этика деловых отношений: принципы, направления

Образец билета

**филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет» в г. Армавире**

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Кафедра экономики и менеджмента

Экономика и управление персоналом

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

1. Аттестация персонала, ее цели и этапы
2. Лидерство в организации.

Заведующий кафедрой _____ Косенко С.Г.

(подпись)

Критерии оценки экзамена:

Положительные оценки выставляются, если компетенции освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и

несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной юридической терминологии. Могут быть допущены 2–3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при недостаточно полном и недостаточно развернутом ответе. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано.

Оценка «не удовлетворительно» выставляется, если компетенции не освоены, при несоответствии ответа заданному вопросу, использовании при ответе ненадлежащих нормативных и иных источников, когда ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины

5.1 Основная литература:

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. Дополнительная информация: 3-е изд. Под общ. ред. Г.И. Михайлиной / Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=453363
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Управление персоналом. [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2017. - 513 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562/upravlenie-personalom#page/1>
3. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2017. - 492 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/8F9C2312-2C6D-48BC-87FE-0B062BB243CE/dokumentacionnoe-obespechenie-upravleniya-personalom#page/1>

5.2. Дополнительная литература

1. Управление маркетингом [Электронный ресурс]: учебное пособие. Редактор: Коротков А.В., Синяева И.М. – Дополнительная информация: 2-е изд., перераб. и доп./ Москва: Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=114556
2. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Автор: Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Хусаинова Н. Л. Дополнительная информация: 2-е изд., доп. и перераб. / Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=272161

5.3. Периодические издания

1. Человек. Сообщество. Управление
2. Экономика и управление персоналом: - URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=25195>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
2. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
3. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
4. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Catalog/Home/Index>
5. Аналитическая и цитатная база «Web of Science (WoS)». - URL: <http://apps.webofknowledge.com>.
6. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL: www.grebennikon.ru
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>
8. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL: <http://archive.neicon.ru>
9. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>
10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) - URL: <http://uisrussia.msu.ru>
11. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной

- Библиотеки (РГБ). - URL:<https://dvs.rsl.ru/>
12. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL:<http://lib.mylibrary.com>
 13. «Лекториум ТВ». - URL:<http://www.lektorium.tv/>
 14. Национальная электронная библиотека «НЭБ». - URL:<http://нэб.рф/>
 15. КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
 16. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральная ИС свободного доступа. – URL: <http://window.edu.ru>.
 17. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>
 18. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнута индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта

лекций и учебной литературы;

- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Экзамен. Обучающиеся обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом. Экзамен – проверочное испытание по учебной дисциплине, конечная форма изучения предмета, а также механизм выявления и оценки результатов учебного процесса. Цель экзамена – проверить сложившуюся у обучающегося систему понятий и отметить степень полученных знаний.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- Mozilla FireFox, Adobe Flash Player, JRE. (Internet);
- 7-zip 9.15 (архиватор);
- Nod32 (антивирус);
- Notepad++ (текстовый редактор с подсветкой синтаксиса).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.

2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.