Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____Хагуров Т.А.
«__» _____ 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.05 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Направление подготовки: *38.04.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): *Управление персоналом в банках*

Управление персоналом в системе государственной службы

Управление персоналом в организациях сферы услуг

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *очная*

Квалификация выпускника: *магистр*

Краснодар 2019

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» является освоение теоретико-методических аспектов кадровой политики различного иерархического уровня деятельности и формирование умений и навыков магистрантов для разработки алгоритма построения кадровой политики организации, и готовности к коммуникации в устной и письменной форме для решения задач профессиональной, оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.

1.2 Задачи дисциплины.

- изучения теоретических основ кадровой политики государства и организаций с учетом зарубежного опыта, с учетом инновационных технология принятия кадровых решений;
- осуществление сравнительного анализа реализуемых кадровых политик различных стран и предприятий, с учетом инновационных технология принятия кадровых решений;
- разработка пробного варианта кадровой политики реально существующего предприятия, с учетом инновационных технология принятия кадровых решений

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

дисциплина входит в базовую часть профессионального цикла и изучается магистрантами первого года обучения, по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Основывается на знаниях следующих дисциплин «Управление персоналом», «Социология», «Планирование карьеры», «Организационное поведение» и др.

Изучение дисциплины необходимо для освоения следующих дисциплин: «Технологии подбора и отбора персонала», «Кадровый консалтинг и аудит», «Оценка результативности персонала», «Кадровое планирование», «Управление поведением персонала» и др.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *профессиональных* компетенций *(ПК)*

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОПК – 1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах для решения задач профессиональной деятельности	теоретико-методические основы управления теории и .практики кадровой политики в направлении готовности к	Выстраивать коммуникацию в области теории и практики кадровой политики для решения профессиональных задач	Инструментарием организации коммуникации в области теории и практики кадровой политики для решения профессиональных задач

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			коммуникации в устной и письменной форме для решения задач профессиональной деятельности		
2.	ОПК -9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	теоретико-методические основы теории и практики кадровой политики, в зависимости от макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Ставить и решать стратегические задачи и принимать управленческие решения в области теории и практики кадровой политики, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности ресурсов региона и отдельной организации	Оценкой воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации в контексте теории и практики кадровой политики.

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 ОФО)*.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)	
		9	А
Контактная работа, в том числе:	**44,3**	**44,3**	
Аудиторные занятия (всего):	**32**	**32**	
Занятия лекционного типа	8	8	-
Лабораторные занятия	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	24	24	-
КРП	12	12	-
Иная контактная работа:			
ИКР	0,3	0,3	

Самостоятельная работа, в том числе:		**1**	**1**	
Проработка учебного (теоретического) материала		0,25	0,25	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		0,25	0,25	-
Подготовка к текущему контролю		0,5	0,5	-
Контроль:		**26,7**	**26,7**	
Общая трудоемкость	**час.**	**72**	**72**	**-**
	в том числе контактная работа	**44,3**	**44,3**	
	зач. ед	**2**	**2**	

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в семестре

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Управление персоналом: место кадровой политики.	6,7	1	4	-	1,3
2.	Кадровая политика государства	7	2	4	-	1
3.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	5	1	2		2
4.	Виды кадровой политики	7	1	4	-	2
5.	Кадровая политика и кадровая стратегия	5	1	2	-	2
6.	Кадровая политика и кадровая стратегия	7	1	4		2
7.	Кадровая политика и стиль управления предприятием	7	1	4	-	2
	Итого по дисциплине:	44,3	8	24	-	12,3

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

2.3. Лекционные занятия

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Управление персоналом: место кадровой политики	Предмет, объект исследования кадровой политики. Цель и основные элементы кадровой стратегии предприятия.	Дискуссия
2.	Кадровая политика государства	Кадровая политика зарубежных стран (США, Германия, Италия, Китай, Япония и др.) Кадровая политика России. Исторический аспект и современный взгляд.	Круглый стол
3.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на	Внешние факторы: законодательство, экономическая конъюнктура, рынок труда, отраслевой профсоюз.	Дискуссия

	формирование кадровой политики	Внутренние факторы: структура и цели организации, применяемые технологии, этап развития предприятия, Отношения и морально-психологичесий климат в коллективе, Господствующая корпоративная культура.	
4.	Виды кадровой политики	Рациональная, пассивная, авантюристичная, превентивная, реактивная.	Круглый стол
5.	Кадровая политика и кадровая стратегия	Лидерство и в низких издержках, Дифференциация, стратегия роста.	Дискуссия
6.	Особенности кадровой политики в различных организациях.	Кадровая политика на предприятиях: промышленных, сферы услуг, малых и крупных и др.	Дискуссия
7.	Кадровая политика и стиль управления предприятием	Автократический, демократический и смешанный тип управления	Круглый стол

2.3.2 Практические занятия

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Управление персоналом: место кадровой политики	Предмет, объект исследования кадровой политики. Цель и основные элементы кадровой стратегии предприятия.	Контрольные вопросы Практическая работа
2.	Кадровая политика государства	Кадровая политика зарубежных стран (США, Германия, Италия, Китай, Япония и др.) Кадровая политика России. Исторический аспект и современный взгляд.	Контрольные вопросы Практическая работа
3.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	Внешние факторы: законодательство, экономическая конъюнктура, рынок труда, отраслевой профсоюз. Внутренние факторы: структура и цели организации, применяемые технологии, этап развития предприятия, Отношения и морально-психологичесий климат в коллективе, Господствующая корпоративная культура.	Контрольные вопросы
4.	Виды кадровой политики	Рациональная, пассивная, авантюристичная, превентивная, реактивная.	Контрольные вопросы Тест
5.	Кадровая политика и кадровая стратегия	Лидерство и в низких издержках, Дифференциация, стратегия роста.	Контрольные вопросы
6.	Особенности	Кадровая политика на предприятиях:	Контрольные вопросы

	кадровой политики в различных организациях.	промышленных, сферы услуг, малых и крупных и др.	Практическая работа
7.	Кадровая политика и стиль управления предприятием	Автократический, демократический и смешанный тип управления	Контрольные вопросы Ролевая игра «Я руководитель»

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы предусмотрены учебным планом.

1. Кадровая политика России в современных условиях.
2. Кадровая политика как область теории социального управления государства.
3. Правовые основы кадровой политики государства и организации.
4. Экономические основы кадровой политики государства и организации.
5. Организационные основы кадровой политики государства и организации.
6. Кадровый потенциал России и роль государства и его формировании и развитии.
7. Типы кадровой политики современной организации.
8. Этапы проектирования кадровой политики предприятия.
9. Факторы формирования и развития кадровой политики организации.
10. Общие принципы формирования кадровой политики предприятия.
11. Особенности кадровой политики современного коммерческого предприятия.
12. Особенности кадровой политики промышленного предприятия.
13. Особенности кадровой политики современного предприятия сферы услуг.
14. Особенности кадровой политики муниципального предприятия.
15. Особенности кадровой политики предприятий сферы здравоохранения.
16. Особенности кадровой политики образовательного учреждения.
17. Взаимосвязь стратегии развития и кадровой стратегии организации.
18. Кадровая политика на предприятиях малого и среднего бизнеса.
19. Затраты на персонал и кадровая политика организации.
20. Эффективность кадровой политики организации.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций).	Ресурсы (в т.ч. и электронные) библиотеки КубГУ 1.Оксинойд, Константин Элиасович. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Текст] : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и

		"Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. : ил. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. на обл. не указаны. - ISBN 978392101535 : 150.00. 2.Лымарева О.А. Управление персоналом организации. КубГУ.2012. 3.Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017. 4.Егоршин, Александр Петрович. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 377 с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 370-372. - ISBN 9785160060484 : 360.36. 5.Методические указания по подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. КубГУ, 2017. 6.Методические указания для подготовки эссе, рефератов и курсовых работ. КубГУ, 2017. Электронные ресурсы: http://znanium.com/go.php?id=372816 http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899

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

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

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

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– 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 (модулю) 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.

Примерный перечень контрольных вопросов по отдельным темам дисциплины

Семинар 1 Управление персоналом: место кадровой политики

Вопросы для обсуждения:

1. Определите объект и предмет кадровой политики.
2. Раскройте задачи и цель кадровой политики.
3. Определите место кадровой политики в системе управления персоналом.
4. Перечислите и раскройте элементы кадровой политики и кадровой стратегии предприятий и государств с примерами.

Примерный вариант теста Виды кадровой политики (тема 4)

1. Пассивная кадровая политика это:

А) Руководство не владеет кадровой ситуацией, отсутствуют прогноз потребностей в персонале, методы его оценки, конкретные программы действий;

Б) Руководство имеет инструментарий по оперативному, стратегическому и тактическому уровню управления персоналом организации.

2. Реактивная кадровая политика это:

А) Служба управления персоналом очень быстро решает возникшие проблемы с персоналом;

Б) Службы персонала располагают средствами контроля и анализа кадровой ситуации.

3. Превентивная кадровая политика это:

А) Есть прогнозирование кадровой ситуации, но нет перспективных целевых программ ее развития.

Б) Есть перспективные целевые программы, нет прогнозирования кадровой ситуации.

4. Активная (рациональная) кадровая политика это:

А) Руководство имеет средства диагностики персонала и прогнозирования его состояния и потребностей в нем на среднесрочный и долгосрочный период, обладает средствами влияния на человеческие ресурсы.

Б) Руководство имеет инструментарий по оперативному и тактическому уровню управления персоналом организации.

5. Авантюристичная кадровая политика это:

А) Службы управления персоналом располагают инструментами диагностики и прогнозирования персонала, составляют долгосрочные и краткосрочные прогнозы.

Б) Службы управления персоналом не располагают средствами диагностики и прогнозирования, действуют при отсутствии анализа ситуации и планов.

Примерный вариант ролевой игры «Я руководитель» (тема 7)

Ролевая игра «Я руководитель»

Рассмотрите таблицу различных видов деятельности (Таблица 1) . Определите, какие виды деятельности и какие задачи имеют место работы в вашем отделе по работе с персоналом.

- определите виды деятельности, которыми занимается ваш отдел;

- обведите те действия, которые вы можете предпринять сами.

- обсудите результаты с другими работниками, занимающими посты, аналогичные вашему мнению в других организациях;

- чем отличается деятельность вашего отдела от деятельности их отделов?

Таблица 1. Виды деятельности и задачи отделов по работе с персоналом

Деятельность	Задача	Исполни-тельная	Консуль-тативная	Администрат-ивная
Рекрутмент и отбор	*Определение методов; *определение требований; *реклама; *процесс приема заявлений на работу; *проведение интервью; *принятие участия в решениях; * организация программ; *предложение работы; *выдача рекомендаций.			
Производственные отношения	*посещение собраний; *реализация соглашений *выполнение функций специалиста; *консультирование в области законодательства; *участие в процедурах;			
Руководство и политика	*разработка политики *внешние отношения			
Охрана здоровья, безопасность и социальные службы	*консультирование *охрана здоровья на рабочем месте *пенсии			

Управление зарплатой	*инструкции по оплате *инициация транзакций *рассмотрение жалоб			
Рабочая сила- Планирова-ние и контроль	*ведение записей *контроль за цифрами			
Тренинг и развитие	*определение потребностей *проведение тренинга			
Коммуникации с персоналом	*планирование *действия			
Другие				

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.
Контрольные вопросы к экзамену

1. Место кадровой политики в системе управления персоналом.
2. Кадровая политика российского государства.
3. Кадровая политика зарубежных стран. Примеры.
4. Модели управления персоналом.
5. Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.
6. Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.
7. Рациональная кадровая политика.
8. Превентивная кадровая политика.
9. Авантюристичная кадровая политика.
10. Пассивная кадровая политика.
11. Элементы кадровой политики.
12. Этапы разработки кадровой политики предприятия.
13. Отраслевые особенности кадровой политики организации.
14. Кадровая политика предприятий сферы услуг.
15. Кадровая политика промышленных предприятий.
16. Особенности кадровой политики малых предприятий.
17. Кадровая политика и корпоративная культура.
18. Особенности кадровой политики крупных предприятий.

Экзамен проходит в интерактивной форме, т.е. магистранты задают вопросы друг другу и аргументировано оценивают.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 2 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 283 с. - https://www.biblio-online.ru/book/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3.
2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 1 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 202 с. - https://www.biblio-online.ru/book/A1577E0C-7FC8-4595-A7F5-5D71EA9BAAED.
3. Дедкова, Инна Федоровна (КубГУ). Коучинг в системе управления персоналом [Текст] : учебное пособие / И. Ф. Дедкова, О. А. Лымарева ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2017. - 128 с. : ил. - Библиогр.: с. 125-126. - ISBN 978-5-8209-1299-3
4. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - М. : Флинта, 2012. - 201 с. - https://e.lanbook.com/book/20220

Дополнительная литература:

1. Лымарева, Ольга Александровна (КубГУ). Управление персоналом организации [Текст] : [учебное пособие] / О. А. Лымарева. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2012. - 97 с. : ил. - Библиогр.: с. 95-96. - ISBN 9785820908309
2. Знаменский, Дмитрий Юрьевич. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Текст] : учебник для бакалавриата и магистратуры : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 081100.68 "Государственное и муниципальное управление" (квалификация (степень) "магистр" / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т управления ; Гос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Москва : Юрайт, 2015. - 365 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Библиогр.: с. 363-365. - ISBN 9785991654739
3. Захарова, Т. И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Захарова Т. И. - М. : Издательский центр ЕАОИ, 2011. - 312 с. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=90960.

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

1. http://znanium.com/go.php?id=372816
2. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля). Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной

литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

5) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;

6) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах по антикоррупционным проблемам.

В ходе самоподготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к проведению деловой игры. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента, его способность генерировать собственные идеи, умение выслушать альтернативную точку зрения, аргументированно отстаивать свою позицию, сформировать командные навыки принятия решений.

На сегодняшний день тестирование – один из самых действенных и популярных способов проверить знания в изучаемой области. Тесты позволяют очень быстро проверить наличие знаний у студентов по выбранной теме. Кроме того, тесты не только проверяют знания, но и тренируют внимательность, усидчивость и умение быстро ориентироваться и соображать. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категория и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка реферата (презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

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 (модулю).

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения.

При изучении дисциплины «Управление персоналом» используется следующее программное обеспечение: Программа Microsoft Windows 8.10., Microsoft Office Professional Plus

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:
ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru
ЭБС «BOOK.ru» https://www.book.ru
ЭБС «Юрайт» http://www.biblio-online.ru
ЭБС Издательства «Лань» http://e.lanbook.com/
Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Microsoft Office.
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, оснащенное презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office), а также аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А.
3.	Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом	Лаборатория 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Рабочие места, подключены к локальной сети факультета, имеют доступ к глобальной сети Интернет.
4.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория 224

5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н,212Н, 214Н, 201А,205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А,2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office).
6.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно образовательную среду университета.