

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Уральский федеральный университет имени первого Президента России
 Б.Н.Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по учебной работе

С.Т. Князев

« 23 »

20 17 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

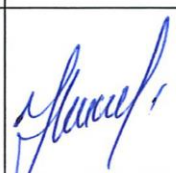
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Образовательная программа Экономическая безопасность	Код ОП 38.05.01/01.02
Направление подготовки Экономическая безопасность	Код направления и уровня подготовки 38.05.01
Уровень подготовки Высшее образование - специалитет	
Квалификация, присваиваемая выпускнику Экономист	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО от 16.01.2017 г. № 20

Екатеринбург, 2017

2014

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Долж- ность	Кафедра	Подпись
1	Никитина Н.Ю.	К.э.н	доцент	Региональной экономики, инно- вационного пред- принимательства и безопасности	

Рекомендовано учебно-методическим советом института государственного управления и предпринимательства

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 6 от 22 февраля 2017 г

 А.А.Яшин

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

 Р.Х.ТОКАРЕВА

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Управление персоналом» направлена на изучение практических и теоретических положений кадрового менеджмента. Умение взаимодействовать с людьми и управлять этим процессом – основа современного бизнеса. Управление людьми сегодня – центральная проблема любой организации. Это обязательная составная часть менеджмента. Курс позволяет сформировать основные навыки по управлению трудовыми ресурсами, понять роль и место технологий управления персоналом в системе менеджмента.

1.2. Язык реализации программы – русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом освоения дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность ориентироваться в политических, социальных и экономических процессах (ОК-3);
- способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета, (ОК-4);
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности, (ОК-5);
- способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния (ОК-6);
- способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8);
- способность осуществлять письменную и устную коммуникацию на русском языке (ОК-10);
- способность применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы (ПК-19);
- способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-42);
- способность принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК- 43);
- способность осуществлять документационное обеспечение управленческой деятельности (ПК-44);

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы методологии управления персоналом;
- механизм функционирования рынка труда;
- основы кадровой политики режимного объекта;
- особенности функционирования кадровой службы;
- критерии экономической эффективности управления персоналом;
- современные теории и концепции поведения сотрудников на различных уровнях организации;
- организационные и социально-психологические факторы, влияющие на лояльность, доверие персонала и поддержание ими ценностей организации.

Уметь:

- использовать на практике методы диагностики профессиональной пригодности работников;
- осуществлять мотивацию и стимулирование трудовой деятельности;
- анализировать кадровый потенциал организации и обеспечивать его оптимальное использование;
- оценивать экономическую эффективность управления персоналом,
- управлять развитием организации;

Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- навыками количественного и качественного анализа персонала для принятия управленческих решений;
- методами мониторинга внешней и внутренней среды организации для целей кадровой политики;
- навыками выработки критериев подбора персонала.

1.4.Объем дисциплины

Очная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	9
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	16	16	16
3.	Практические занятия	18	18	18
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	70	5,10	70
6.	Промежуточная аттестация	3(4)	0,25	3(4)
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	39,35	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

Заочная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	10
1.	Аудиторные занятия	12	12	12
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	8	8	8
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	92	1,80	92

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	10
6.	Промежуточная аттестация	3(4)	0,25	3(4)
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	14,05	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

Заочная (ускоренная) форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	5
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	62	0,90	62
6.	Переаттестация, час (з.е)	36 (1)		36 (1)
7.	Промежуточная аттестация	3(4)	0,25	3 (4)
8.	Общий объем по учебному плану, час.	108	7,15	108
9.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

*Контактная работа составляет:

в п/п 2,3,4 - количество часов, равное объему соответствующего вида занятий;

в п.5 – количество часов, равное сумме объема времени, выделенного преподавателю на консультации в группе (15% от объема аудиторных занятий) и объема времени, выделенного преподавателю на руководство курсовой работой/проектом одного студента, если она предусмотрена.

в п.6 – количество часов, равное сумме объема времени, выделенного преподавателю на проведение соответствующего вида промежуточной аттестации одного студента и объема времени, выделенного в рамках дисциплины на руководство проектом по модулю (если он предусмотрен) одного студента.

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Кадровая политика организации	Становление и развитие дисциплины «Управление персоналом». Менеджмент персонала и эффективность производства. Концепция управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации. Влияние специфики управления персоналом на эффективность организации.

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
		<p>Политика управления персоналом: типы и формы. Задачи кадрового менеджмента, его роль в реализации стратегии предприятия. Принципы формирования кадровой стратегии. Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов.</p>
Р2	Реализация кадровой политики	<p>Методы реализации кадровой политики Сущность и задачи кадрового планирования, разработка системы рабочих мест, определение потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду, расходов на персонал. Нормирование и учет численности персонала. Описание должности, штатное расписание и другие действия менеджеров по подготовке условий для привлечения конкурентоспособных сотрудников. Методы кадрового планирования. Значение кадрового планирования для повышения эффективности работы персонала. Стратегия отбора персонала. Маркетинг персонала. Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала. Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы. Виды (формы) обучения персонала. Определение истинных потребностей в обучении; специфика обучения взрослых; непрерывное обучение как парадигма современного менеджмента. Формы и методы обучения персонала. Профессиональный рост. Планирование карьеры: Продвижение персонала, ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала. Формирование резерва.</p>
Р3	Мотивация и стимулирование персонала	<p>Природа мотивации. Основные теории мотивации: содержательные, процессуальные и их оценка. Трудовая мотивация и ее особенности. Причины снижения мотивации персонала. Психологические предпосылки обеспечения положительной мотивации. Системы морального и материального стимулирования. Системы оплаты и труда и партисипативное управление. Основные характеристики оплаты труда. Оценка труда и определение базовой оплаты труда. факторы оплаты труда. Компоненты заработной платы. Системы оплаты труда. Принципы мотивации в оплате труда. Моделирование системы оплаты труда. Партисипативное управление и проблемы, вызванные участием работников в управлении</p>

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
Р4	Оценка эффективности процессов управления персоналом.	<p>Личность руководителя. Деловые качества. Стили управления. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями. Стил мышления руководителя. Эффективность деятельности руководителя. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала. Психология отклоняющегося поведения персонала. Конфликты в деятельности менеджера и управление ими.</p> <p>Современные представления о дальнейшем развитии системы управления персоналом, дальнейшем возрастании роли персонала в развитии конкурентоспособности и повышении эффективности работы организации. Психологические основы организации труда. Психологические аспекты индивидуальной карьеры сотрудников. Возможности менеджеров по совершенствованию системы управления персоналом. Управление качеством в области кадрового менеджмента</p>

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

Очная форма обучения

Объем дисциплины (зач.ед.): 3

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)		Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																								
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)				Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)								Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)			
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего (час.)		Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конфер., коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	
P1	Кадровая политика организации	26	10	4	6		16	16	4	12																			
P2	Реализация кадровой политики	18	8	4	4		10	10	2	8																			
P3	Мотивация и стимулирование персонала	30	8	4	4		22	10	2	8			12			1													
P4	Оценка эффективности процессов управления персоналом.	30	8	4	4		22	10	2	8			12			1													
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	104	34	16	18		70	46	10	36			24			24													
	Всего по дисциплине (час.):	108	34					В т.ч. промежуточная аттестация																	4	0	0	0	

*Суммарный объем в часах на мероприятие указывается в строке «Всего (час.) без учета промежуточной аттестации»

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)		Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																									
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)				Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)								Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)				
			Лекции	Практические занятия		Лабораторные работы		Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конфер., коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	Проект по модулю
P1	Кадровая политика организации	23	3	1	2		20	20	10	10																				
P2	Реализация кадровой политики	19	3	1	2		16	16	8	8																				
P3	Мотивация и стимулирование персонала	31	3	1	2		28	16	8	8		12			1															
P4	Оценка эффективности процессов управления персоналом.	31	3	1	2		28	16	8	8		12			1															
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	104	12	4	8		92	68	34	34		24			24															
	Всего по дисциплине (час.):	108					92	В т.ч. промежуточная аттестация																4	0	0	0			

*Суммарный объем в часах на мероприятие указывается в строке «Всего (час.) без учета промежуточной аттестации»

Заочная (ускоренная) форма обучения

Объем дисциплины (зач.ед.):3

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)		Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																							
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)				Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)									Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)		
			Лекции	Практические занятия		Лабораторные работы		Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конфер., коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)			Контрольная работа*	Коллоквиум*
Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	Проект по модулю																									
P1	Кадровая политика организации	9	1	1			8	8	8																			
P2	Реализация кадровой политики	9	1	1			8	8	8																			
P3	Мотивация и стимулирование персонала	26	2		2		24	12		12			12			1												
P4	Оценка эффективности процессов управления персоналом.	24	2		2		22	10		10			12			1												
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации и переаттестации:	68	6	2	4		62	38	16	22			24			24												
	Переаттестация	36																										
	Всего по дисциплине (час.):	108																										
В т.ч. промежуточная аттестация																							4	0	0	0		

*Суммарный объем в часах на мероприятие указывается в строке «Всего (час.) без учета промежуточной аттестации»

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Лабораторные работы

Не предусмотрено.

4.2. Практические занятия

Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Кадровая политика организации	6
P2	2	Реализация кадровой политики	4
P3	3	Мотивация и стимулирование персонала	4
P4	4	Оценка эффективности процессов управления персоналом.	4
Всего:			18

Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Кадровая политика организации	2
P2	2	Реализация кадровой политики	2
P3	3	Мотивация и стимулирование персонала	2
P4	4	Оценка эффективности процессов управления персоналом.	2
Всего:			8

Ускоренная заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P3	1	Мотивация и стимулирование персонала	2
P4	2	Оценка эффективности процессов управления персоналом.	2
Всего:			4

4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Не предусмотрено.

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

Не предусмотрено.

4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

Реферат 1

1. История, философия и концепции управления персоналом.
2. Кадровая политика организации. Принципы, направления и методы реализации
3. Кадровый мониторинг.
4. Развитие персонала организации.
5. Высвобождение, увольнение и текучесть кадров.
6. Теории мотивации и их значение.
7. Методики анализа кадрового потенциала организации.
8. Система управления персоналом организации
9. Подбор кадров на предприятии
10. Обучение персонала
11. Мотивация как компонент руководства
12. Организация службы управления персоналом на предприятии
13. Взаимодействие службы управления персоналом с внешней средой
14. Функции службы управления персоналом в организации
15. Комплексный план развития персонала организации
16. Стимулирование труда персонала.

Реферат 2

1. Руководитель в системе управления персоналом.
2. Принципы оценки результативности труда.
3. Направления совершенствования системы управления персоналом.
4. Планирование карьеры работника организации
5. Должностные инструкции: методика составления.
6. Основные системы оценки вклада работника
7. Организация социальной защиты работников в России
8. Охрана труда и управление персоналом
9. Особенности управления персоналом на унитарном предприятии
10. Участие России в МОТ

Оформление работы проводится в соответствии с Требованиями, размещенными на сайте ИГУП Режим доступа: http://igup.urfu.ru/docs/mr_oformlenie.pdf

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

Не предусмотрено.

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

Не предусмотрено.

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

Не предусмотрено.

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено.

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Мини-контрольные в рамках занятий могут быть проведены по следующим темам:

1. Порядок формирования кадрового резерва
2. Мотивация персонала
3. Современные механизмы стимулирования результатов труда персонала
4. Основные критерии отбора персонала.
5. Оценка рабочего персонала
6. Оценка и аттестации управленческого персонала

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

Не предусмотрено.

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1. Кадровая политика организации				*								
P2. Реализация кадровой политики	*	*		*	*							
P3. Мотивация и стимулирование персонала		*		*								
P4. Оценка эффективности процессов управления персоналом.	*	*		*	*							

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

1. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина– 2-е изд, перераб. доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 561 с.. Режим доступа:
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464
2. Янкович Ш.А. Делопроизводство в кадровой службе: учебник / Ш.А. Янкович. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 160 с. Режим доступа:
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=119021

3. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: уч. пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.Н. Желобаев, Т.Ю. Давыдова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 192 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=114558
4. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: уч. пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев -2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 391 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118137
5. Соломандина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: уч. пособие / Т.О. Соломандина, В.Г. Соломандин -2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 312 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=115175
6. Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала в организации: уч. пособие – практикум / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова – М. Берлин, Директ-Медиа, 2015. – 210 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=428382

9.1.2.Дополнительная литература

1. О персональных данных. Федеральный закон № 152-ФЗ от 27.07.2006 (с изменениями и дополнениями). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/
2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов / В.В. Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 679 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=116626
3. Ларионов В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств: уч. пособие - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 216 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=450768
4. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 288 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=450768
5. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015 – 561 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464
6. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: уч. пособие / Г.Х. Бакирова Давыдова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 591 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118124
7. Управление персоналом: уч. пособие / Под общ. ред. Г.И. Михайлиной – 3-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. – 288 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=453363

9.2.Методические разработки

Не используется.

9.3.Программное обеспечение

Не используется.

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

www.consultant.ru – справочная система «Консультант-Плюс»;

www.garant.ru – справочная система «Гарант»;

<http://window.edu.ru> – единое окно доступа к образовательным ресурсам

9.5.Электронные образовательные ресурсы

Не используется.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Аудитории, оборудованное мультимедийным проектором.

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 1 [утверждается ученым советом института], в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены –...

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4		
Текущая аттестация на лекциях [перечислить контрольно-оценочные мероприятия, связанные с лекциями]	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Посещение лекций	9, 1-17	20
Участие в работе лекций	9, 1-17	20
Мини-контрольные по темам лекций	9, 1-17	60
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях [перечислить контрольно-оценочные мероприятия, связанные с практическими/семинарскими занятиями]	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Участие в работе практических/семинарских занятий	9, 1-17	20
Реферат 1	9, 1-17	40
Реферат 2	9, 1-17	40
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрены		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта [перечислить контрольно-оценочные мероприятия во время выполнения курсовой работы/проекта]	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
не предусмотрено		

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 9	1

*В случае проведения промежуточной аттестации по дисциплине (экзамена, зачета) методом тестирования используются официально утвержденные ресурсы: АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ, имеющие статус ЭОР УрФУ; ФЭПО (www.fepo.rf); Интернет-тренажеры (www.i-exam.ru).

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

При проведении независимого тестового контроля как формы промежуточной аттестации применяется методика оценивания результатов, предлагаемая разработчиками тестов. Процентные показатели результатов независимого тестового контроля переводятся в баллы промежуточной аттестации по 100-балльной шкале в БРС:

- в случае балльной оценки по тесту (блокам, частям теста) переводится процент набранных баллов от общего числа возможных баллов по тесту;
- при отсутствии балльной оценки по тесту переводится процент верно выполненных заданий теста, от общего числа заданий.

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий

В ходе мини-контрольных студенты должны показать усвоение ими материала предыдущих лекционных и практических занятий. Для этого в начале отдельных занятий им выдаются задания с одним небольшим теоретическим вопросом, на который они отвечают письменно. Письменный ответ на данный вопрос не должен занимать более 5-7 минут. Например:

1. Перечислите цели и задачи оценки персонала. Выделите особенности задач оценки персонала на режимных объектах.
2. Перечислите виды, методы и критерии оценки персонала. Чем отличаются перечисленные Вами методы и критерии на режимных объектах
3. Чем отличаются друг от друга методы индивидуальной оценки персонала? Какие из них удобнее всего использовать на режимных объектах? Почему?
4. Перечислите основные показатели структуры и движения кадров. Какие из этих показателей являются критическими для режимных объектов? Почему?

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

Не предусмотрено.

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

Не предусмотрено.

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Роль управление персоналом в деятельности организации. Сходство и различие с другими видами менеджмента.
2. История формирования управления персоналом как отдельного вида менеджмента и научно-практической дисциплины.
3. Основные подходы к пониманию управление персоналом, их значение и взаимосвязь.
4. Структура службы персонала. Проектирование структуры работы с персоналом.
5. Базовые задачи управления персоналом, их связь с подходами к кадровому менеджменту и кадровой политикой фирмы.
6. Кадровая политика предприятия: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
7. Ресурсное обеспечение основных форм работы с персоналом.
8. Основные формы и этапы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь.
9. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления фирмой.
10. Маркетинг персонала как основа кадрового планирования и найма персонала
11. Планирование персонала: задачи, виды, методы.
Кадровый мониторинг и его значение.
Набор кадров. Понятие резерва кандидатов. Влияние кадровой политики на набор.
12. Основные подходы к набору кадров. Первичные мероприятия.
Отбор кандидата из резерва. Методы, этапы их применения, достоинства и недостатки

- различных методов отбора.
Резюме как документ отбора кадров. Принципы составления. Работа с резюме.
Формы отборочной беседы и их специфика.
Основные требования к интервьюеру (человеку, проводящему отборочную беседу).
Возможные ошибки при проведении отборочных бесед и их причины.
13. Требования к интервьюируемому (человеку, проходящему отборочную беседу). Принципы создания благоприятного впечатления.
 14. Профессиональная адаптация: основные этапы и формы.
 15. Влияние кадровой политики на профессиональную адаптацию новых сотрудников.
 16. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь.
 17. Карьера. Виды карьеры. Планирование карьеры. Значение планирования карьеры для сотрудника и для фирмы.
 18. Обучение персонала: роль, формы, последовательность подготовки и проведения.
 19. Компетенция, квалификация и эффективность работы. Роль «ключевых» сотрудников для эффективной работы предприятия.
 20. Оценка деятельности персонала. Основные подходы. Значение. Принципы проведения.
 21. Достоинства и недостатки оценки как формы работы с персоналом.
 22. Увольнение: формы и принципы. Увольнение как развитие персонала.
 23. Кадровый аудит: возможности и ограничения.
 24. Современные направления совершенствования системы управления персоналом.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

Не предусмотрено

8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации

Не предусмотрено.

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

Не предусмотрено.

8.3.8. Интернет-тренажеры

Не предусмотрено.

8.3.9. Примерные требования и задания к рефератам

Оформление работы проводится в соответствии с Требованиями, размещенными на сайте ИГУП. Режим доступа: http://igup.urfu.ru/docs/mr_oformlenie.pdf

Примерная тематика работ приведена в п. 4.3.3