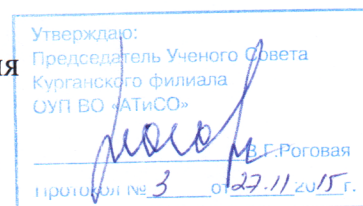


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Кафедра экономики и управления



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ
 ДИСЦИПЛИНЫ**

**Управление человеческими
 ресурсами**

Направление подготовки : 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика
 труда»

Форма обучения: заочная

Цикл дисциплин: Б1. В.ДВ.15.2

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 4 з.е. / 144

Вид учебной работы	Часы	Курс				
		1	2	3	4	5
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	16				16	
Лекции	8				8	
Лабораторные работы						
Практические занятия: Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)	8				8	
% интерактивных форм обучения от аудитор- ных занятий по дисциплине	30%				30%	
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	119				119	
Курсовая работа: (КР)						
Курсовой проект: (КП)						
Контрольная работа						
Вид промежуточной аттестации (экзамен):	9/ Экзамен				9/ Экзамен	
Общая трудоемкость дисциплины	4/144				4/144	

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана
в связи с пришествием ФГОС ВО
38.03.01 "Экономика"

Протокол заседания кафедры № 4 от «23» декабря 2015 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекомендуемой
литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от «30» августа 2016 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

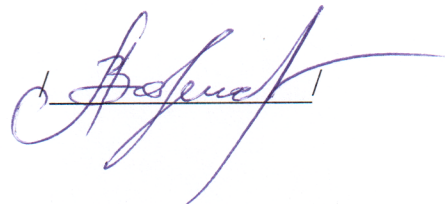
Рабочая программа утверждена на 20__ / 20__ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Заведующий _____ кафедрой

/ . /

- Рабочая программа составлена:
 - с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.01 «Экономика»,
 - на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению, профиль «Экономика труда»

Рабочую программу разработал:
Ворошилов А.К. к.п.н., доцент



Программа утверждена на заседании кафедры

Экономики и управления

Протокол № 4 «23» декабря 2015 г.

Заведующий кафедрой

Алексей Владимирович

1

1 Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

1.1 Дисциплина входит в состав дисциплин по выбору студентов вариативной части подготовки бакалавров по направлению «Экономика», профиль «Экономика труда» (Б1.В.ДВ.15.2).

1.2 Взаимосвязь с другими дисциплинами

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является комплексной, связанной с другими как общими, так и профессиональными дисциплинами, к которым относятся: «Социология», «Основы социального государства», «Психология», «Право», «Деловая этика». «Поведение в организации» и др.

2 Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины: изучить систему знаний и закономерностей управления человеческими ресурсами; дать представление об основных проблемах теории и практики управления человеческими ресурсами; выработать навыки практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого учреждения, предприятия.

Задачи дисциплины

- изучить теоретические подходы и закономерности управления персоналом;
- выработать умения и навыки разработки кадровой политики организации, анализа ситуации на рынке труда и разработки планирования персонала;
- изучить содержание направлений деятельности с персоналом и производственно-трудовым коллективом;
- выработать навыки и умения управления технологическими процессами набора, расстановки, адаптации, оценки, аттестации и обучения персонала организации;
- изучить закономерности управления мотивацией персонала;
- выработать навыки и умения расчёта эффективности системы управления персоналом организации;
- знать стратегии осуществления деятельности по УЧР в соответствии с фазами развития предприятия и стратегий его развития;
- планировать системы оценки и аттестации различных категорий работников и результатов их труда;

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: **ОК-1, ОК- 5, ОПК-4, ПК-1, ПК-8, ПК-9, ПК-10 ПК-11.**

В результате изучения дисциплины «Управления персоналом организации» студент должен:

Знать:

- основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике;
- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике;
- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике;
- основы профориентации персонала и умеет применять их на практике;
- принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике;
- виды, формы и методы обучения персонала;
- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умеет применять их на практике;
- основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умеет применять их на практике;
- основы организации работы с кадровым резервом и умеет применять их на практике.

Уметь:

- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) и владеет навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала;
- рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации ;
- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.);
- оценить эффективность текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала, владеет навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

Владеть:

- методами деловой оценки персонала при найме и готов применять их на практике;
- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;
- навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;

- навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

Индекс компетенции (ОК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-1	- формы и типы управления человеческими ресурсами, закономерности их функционирования и развития.
ОК-5	Знать способы изучения, анализа и управления социальными проблемами в трудовом коллективе
ОПК-4	Знать способы управления и разрешения социальных проблем
ПК-1	- способы сбора и анализа данных для расчета социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.
ПК-8	- методы решения аналитических и исследовательских задач с использованием современных информационных технологий.
ПК-9	- принципы управления деятельностью малой группы, созданной для реализации экономического проекта.
ПК-10	- правила использования современных технических средств и информационных технологий для решения коммуникативных задач.
ПК-11	- методы оценки эффективности управленческих решений и способы обоснования предложений по их совершенствованию с учетом возможных социально-экономических последствий.

2) уметь:

Индекс компетенции (ОК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-1	- анализировать, обобщать, классифицировать различные человеческие ресурсы.
ОК-5	- анализировать социально – значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем.
ОПК-4	-применять теоретические и практические способы принятия управленческих решений.
ПК-1	- использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; - анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально – экономических показателей.
ПК-8	- решать аналитические и исследовательские задачи с использованием информационных технологий.
ПК - 9	- организовывать управленческую деятельность при реализации экономического проекта.

6 Тематическое планирование

6.1. Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практич. занятия	СРС
Р 1	Методологические основы управления человеческими ресурсами организации	2	2	49
Р 1.1	Рынок труда и государственная политика занятости			11
Р 1.2	Управление: человеческими ресурсами субъект, объект и предмет управления	0,5	0,5	11
Р 1.3	Кадровая политика организации	0,5	0,5	11
Р 1.4	Планирование работы с персоналом организации	0,5	0,5	8
Р 1.5	Система управления человеческими ресурсами в организации	0,5	0,5	8
Р 2	Технологии управления персоналом в организации	2	2	39
Р 2.1	Технология управления набором персонала	0,25		8
Р 2.2	Технология управления расстановкой персонала	0,5	0,5	8
Р 2.3	Технология управления адаптацией персонала	0,25	0,5	8
Р 2.4	Технология управления оценкой и аттестацией персонала	0,5	0,5	8
Р 2.5	Технология управления обучением персонала	0,5	0,5	7
Р 3.	Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации	4	4	40
Р 3.1	Социально-психологический климат и этапы развития коллектива	0,5	0,5	5
Р 3.2	Власть, стили руководства и лидерство в коллективе	0,5	0,5	6
Р3.3	Методы управления производственным коллективом	0,5	0,5	5
Р3.4	Управление мотивацией трудовой деятельности	1	0,5	6
Р3.5	Группы и создание команд	0,5	0,5	6
Р3.6	Управление конфликтами в коллективе	0,5	1	6
Р3.7	Оценка результатов и эффективность управления персоналом	0,5	0,5	6
Итого :		8	8	128

6.2 Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Методологические основы управления человеческими ресурсами организации

Тема 2 Управление человеческими ресурсами: субъект, объект и предмет управления

- 1 Организация как социально-техническая система.
- 2 Понятие управления персоналом: субъект, объект и предмет управленческой деятельности.
- 3 Особенности управления персоналом за рубежом.
- 4 Особенности и качества российского работника.

Тема 3 Кадровая политика организации

- 1 Понятие, цели и задачи кадровой политики организации.
- 2 Характерные черты новой парадигмы управления персоналом.
- 3 Типология кадровой политики.
- 4 Кадровые концептуальные документы организации.

Тема 4 Планирование работы с персоналом организации

- 1 Понятие и сущность планирования работы с персоналом.
- 2 Виды и структура планов работы с персоналом.
- 3 Программно-целевое планирование работы с персоналом.

Тема 5 Система управления персоналом в организации

- 1 Проблемы разработки системы управления персоналом.
- 2 Этапы и методы анализа построения оргструктуры системы управления персоналом.
- 3 Основные подсистемы системы управления персоналом.
- 4 Структура подсистем системы управления персоналом.
- 5 Положение о системе управления персоналом.

Раздел 2 Технологии управления персоналом в организации

Тема 1 Технология управления набором персонала

- 1 Определение потребности в персонале.
- 2 Источники набора и модель рабочего места.
- 3 Функционально-стоимостный анализ рабочего места.
- 4 Процедура, формы и методы набора персонала.
- 5 Формирование резерва кадров.

Тема 2 Технология управления расстановкой персонала

- 1 Содержание и принципы рациональной расстановки кадров в организации.
- 2 Использование профильного метода в перемещении и понижении персонала.
- 3 Типовые модели и планирование карьеры персонала.

4 Управление высвобождением (увольнением) персонала. Анкета «Увольнение».

5 Положение о внутриорганизационной расстановке персонала организации.

Тема 3 Технология управления адаптацией персонала.

1 Понятие социализации и адаптации в производственно-трудовой среде.

2 Социально-психологическая адаптация Этапы и разработка программы адаптации.

3 Введение в должность и испытательный срок как способы адаптации работника в организации.

4 Управление адаптацией молодых специалистов (первичная адаптация).

5 Наставничество и консультирование.

6 Положение об адаптации, наставничестве и консультировании.

Тема 4 Технология управления оценкой и аттестацией персонала

1 Сущность и методы оценки персонала организации.

2 Оценка потенциала работника.

3 Оценка индивидуального вклада.

4 Аттестация кадров предприятия.

5 Агенства и центры оценки персонала.

6 Анкета «Вакансия» (самооценка) и анкета «Аттестация».

Тема 5 Технология управления обучением персонала

1 Характеристика и проблемы системы общего и профессионального образования.

2 Повышение квалификации в организации.

3 Переподготовка кадров в организации.

4 Понятие, сущность и виды коучинга.

Раздел 3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации

Тема 1 Социально-психологический климат и этапы развития коллектива

1 Подсистема социальных отношений персонала: структура и управление.

2 Этапы развития производственного коллектива.

- 3 Понятие социально-психологического климата коллектива.
- 4 Отношения, общение и сплочённость коллектива.
- 5 Взаимоотношения личности и коллектива.
- 6 Качество трудовой жизни и план социального развития коллектива.

Тема 2 Власть, стили руководства и лидерство в коллективе

- 1 Понятие власти и её делегирование.
- 2 Стили руководства коллективом.
- 3 Использование механизма лидерства в управлении коллективом.

Тема 3 Методы управления коллективом

- 1 Содержание и сущность методов управления коллективом.
- 2 Виды методов управления.
- 3 Закономерности, принципы и использование методов управления персоналом.

Тема 4 Управление мотивацией трудовой деятельности

- 1 Понятие мотива и процесса мотивации.
- 2 Мотивационное противоречие и диагностика мотивов персонала.
- 3 Виды мотивации персонала.
- 4 Создание и управление системой мотивации в организации.

Тема 5 Группы и создание команд

- 1 Понятие и классификация групп.
- 2 Характеристика социально-психологических процессов в группе.
- 3 Социальные роли и этапы развития групп.
- 4 Условия и факторы эффективного управления группами.

Тема 6 Управление конфликтами в коллективе

- 1 Понятие конфликта и стрессов.
- 2 Причины и виды конфликтных ситуаций в организации.
- 3 Этапы развития конфликтов в коллективе.
- 4 Способы управления конфликтами.

Тема 7 Оценка результатов и эффективность управления персоналом

- 1 Методики и критерии эффективности управления персоналом организации.
- 2 Балльная оценка и коэффициент трудового участия

3 Комплексная оценка управленческого труда.

6.3 Содержание практических занятий

Раздел 1 Методологические вопросы управления человеческими ресурсами

Тема 2 Управление человеческими ресурсами: субъект, объект и предмет управления

1 Разработать компоненты подсистемы «субъект управления» в организации.

2 Проанализировать подсистему «персонал» (объект) по различным показателям – полу, возрасту, образованию, квалификации и т.п. в организации.

Тема 3 Кадровая политика организации

1 Проанализировать и определить кадровую политику конкретной организации.

2 Разработать основные принципы стратегии кадровой политики организации.

3 Разработать экспресс-анкету диагностики кадровой политики.

Тема 4 Планирование работы с персоналом организации

1. Обсудить различные виды планов по управлению персоналом конкретных организаций.

2 Разработать структуру годового плана управления персоналом организации.

Тема 5 Система управления персоналом в организации

1 Проанализировать систему управления персоналом организации.

2 Разработать критерии организационной структуры системы управления персоналом.

3 Разработать экспресс-анкету оценки развития системы управления.

Раздел 2 Технологии управления персоналом в организации

Тема 2 Технология управления расстановкой персонала

1 Разработка профильного метода расстановки кадров в организации

2 Разработка и планирование служебной карьеры специалиста

3 Разработка плана профессионального продвижения специалиста

Тема 3 Технология управления адаптацией персонала

1 Проанализировать систему адаптации персонала в организации

2 Разработать программу адаптации молодых специалистов в организации

3 Разработать положение о наставничестве и консультировании в организации

4 Разработать план введения в должность специалиста

Тема 5 Технология управления оценкой и аттестацией персонала

1 Определить процедуру и методы оценки специалистов в организации

2 Разработать способы оценки потенциала сотрудников организации

3 Разработать документ и план проведения аттестации.

Тема 6 Технология управления обучением персонала

1 Разработать план повышения квалификации персонала.

2 Подготовить примерную программу профессиональной переподготовки одной из категорий персонала организации.

Раздел 3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации

Тема 1 Социально-психологический климат и этапы развития коллектива

1 Разработать критерии оценки социальных отношений персонала.

2 Проанализировать планы организации и определить этап развития конкретного производственного коллектива.

3 Провести изучение и анализ социально-психологического климата коллектива по методике Р. Немова в студенческом коллективе.

Тема 2 Власть, стили руководства и лидерство в коллективе

1 Разработать план развития принципа партисипативности в трудовом коллективе.

2 Отработать таблицу характеристик стилей руководства коллективом.

3 Провести сравнительный анализ характеристик лидера и менеджера и обсудить их в группе студентов.

Тема 3 Методы управления коллективом

1 Разработать конкретные ситуации использования методов управления персоналом.

2 Составить таблицу закономерностей в использовании методов управления.

Тема 4 Управление мотивацией трудовой деятельности

- 1 Составить список основных мотивов персонала.
- 2 Разработать экспресс-анкету диагностики мотивов персонала.
- 3 Составить проект системы мотивации в организации.

Тема 5 Группы и создание команд

- 1 Заполнить таблицу классификации групп.
- 2 Составить список основных норм поведения в группе.
- 3 Разработать основные социальные роли в группе.
- 4 Охарактеризовать критерии этапов в развитии групп.

Тема 6 Управление конфликтами в коллективе

- 1 Разработать список основных причин конфликтных ситуаций в организации.
- 2 Определить основные задачи действий руководителя на различных этапах управления конфликтами в коллективе.
- 3 Деловая игра: «Способы управление конфликтами».

Тема 7 Оценка результатов и эффективность управления персоналом

- 1 Определить критерии эффективности управления персоналом организации (производственные, социальные, индивидуально-личностные).
- 2 Провести анализ эффективности системы управления персоналом организации по анкете А.П.Егоршина.

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	24	Опорный конспект глав учебника
		С1.Р.2 Технологии управления персоналом организации		
		С1.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	С2.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	24	Рефераты, эссе. Выступления в ходе семинарских занятий
		С2.Р.2 Технологии управления персоналом организации		
		С2.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		

С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)	С3.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	24	Проверочные тесты Рефераты. ДИ (работа в команде). Контрольный тест.
		С3.Р2 Технологии управления персоналом организации		
		С3.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С4	Выполнение контрольной работы, домашних расчетных работ и пр.	С4.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	24	Конспекты, письменное домашнее задание
		С4.Р2 Технологии управления персоналом организации		
		С4.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен)	С5.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	9	Контрольный тест. Итоговое экзаменационное тестирование.
		С5.Р2 Технологии управления персоналом организации		
		С5.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С6	Прочие виды СРС	С6.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	23	
		С6.Р2 Технологии управления персоналом организации		
		С6.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
Итого:			128	

7. Фонд оценочных средств

Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области профессиональной этики.. Позволяет оценить уровень сформированности этических знаний, аналитических навыков, практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

7.1 Темы рефератов

- 1 Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
- 2 Государственная политика занятости и безработица.
- 3 Характеристика структуры и компонентов рынка труда.
- 4 Кадровые агентства на рынке труда и технология их работы.
- 5 Характеристика услуг кадровых агентств, формы и методы их деятельности.
- 6 Организация как целостная социальная система и её взаимодействие с

окружающей бизнес - средой.

7 Характеристика и классификация организаций.

8 Понятие и сущность организационной культуры.

9 Корпоративная культура и её влияние на формирование персонала.

10 Понятие «персонал». Особенности человеческих ресурсов. Структура персонала организации.

11 Место и роль кадрового менеджмента в системе общего менеджмента организации.

12 Понятие «управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления персоналом.

13 Понятие управленческого цикла и этапы его осуществления.

14 Эволюция основных теорий и концепций управления персоналом.

15 Характеристика особенностей американского, японского и российского кадрового менеджмента.

16 Кадровый маркетинг и методы планирования потребности в персонале.

17 Информационное обеспечение системы управления персоналом организации.

18 Кадровое планирование управления персоналом. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование.

19 Понятие, сущность и цели кадровой политики организации.

20 Виды кадровой политики организации.

21 Взаимодействие этапов развития организации, стратегии бизнеса и кадровой политики.

22 Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.

23 Основные структуры системы управления персоналом.

24 Сравнительная характеристика деятельности старых и новых кадровых служб.

25 Технология управления набором персонала в организации.

26 Разработка модели рабочего места

27 Источники привлечения персонала. Достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.

28 Отбор и оценка персонала. Методы оценки деловых и личностных качеств работника.

29 Собеседование как форма подбора персонала. Виды собеседования.

30 Контрактная форма найма персонала.

31 Формирование резерва кадров в организации.

32 Технология управления процессом адаптации персонала в организации.

- 33 Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
- 34 Характеристика видов адаптации персонала.
- 35 Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
- 36 Роль наставничества и консультирования в адаптации молодых специалистов.
- 37 Управление технологией расстановки персонала в организации.
- 38 Содержание и принципы рациональной расстановки кадров.
- 39 Понятие «карьера». Профессиональная и внутриорганизационная карьера.
- 40 Управление карьерой работников. Планирование и развитие карьеры.
- 41 Типовые модели и этапы деловой карьеры. Деловая карьера менеджера по управлению персоналом.
- 42 Управление движением персонала в организации. Показатели движения кадров.
- 43 Управление высвобождением (увольнением) работников. Виды увольнения и их особенности.
- 44 Регламент высвобождения и анализ причин увольнения персонала.
- 45 Аутсорсинг, аутстаффинг и аутплейсмент как современные технологии работы с персоналом.
- 46 Понятие лизинга персонала и его использование в управлении.
- 47 Аудит и контроллинг персонала.
- 48 Понятие и использование кадрового консалтинга в управлении персоналом.
- 49 Управление технологией обучения и развития персонала.
- 50 Повышение квалификации и переподготовка кадров.
- 51 Обучение персонала. Формы и методы обучения.
- 52 Понятие коучинга, его разновидности и организация.
- 53 Взаимодействие организации и профессионального образовательного учреждения в целенаправленной подготовке специалистов.
- 54 Управление технологией оценки и аттестации персонала.
- 55 Оценка потенциала сотрудников организации.
- 56 Оценка индивидуального вклада работника.
- 57 Аттестация кадров как способ комплексной оценки персонала.
- 58 Мотивация труда работников – понятие и сущность.
- 59 Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).
- 60 Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс,

Л.Портер и Э.Лоулер и др.).

61 Экономические и неэкономические методы влияния на мотивацию персонала.

62 Оплата труда работников как основной фактор мотивации труда.

63 Система социальной мотивации в организации.

64 Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.

65 Мотивационный менеджмент и мотивационное противоречие в процессе управления.

66 Методы управления персоналом и закономерности их использования.

67 Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.

68 Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.

69 Организация работы службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

70 Оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом.

71 Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.

72 Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.

73 Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.

74 Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.

75 Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.

76 Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.

77 Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.

78 Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.

79 Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.

80 Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).

81 Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.

82 Характеристика индивидуальной эффективности поведения личности в организации.

Критерии оценивания «Реферат»

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами этических знаний, умений и навыков.

- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты профессиональной этики.

Оценка «не зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

7.2 Критерии оценивания НИРС

Краткая характеристика оценочного средства

Конечная цель, получаемая в результате выполнения научно-исследовательской работы позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области профессиональной этики. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

Удовлетворительная оценка выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами профессиональной этики;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного

материала, умение анализировать теоретические аспекты профессиональной этики;

Неудовлетворительная оценка выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

Темы НИРС.

1. Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
2. Государственная политика занятости и безработица.
3. Организация как целостная социальная система и её взаимодействие с окружающей бизнес - средой.
4. Характеристика и классификация организаций.
5. Понятие и сущность организационной культуры.
6. Корпоративная культура и её влияние на формирование персонала.
7. Понятие «персонал». Особенности человеческих ресурсов. Структура персонала организации.
8. Место и роль кадрового менеджмента в системе общего менеджмента организации.
9. Понятие «управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления персоналом.
10. Понятие управленческого цикла и этапы его осуществления.
11. Эволюция основных теорий и концепций управления персоналом.
12. Характеристика особенностей американского, японского и российского кадрового менеджмента.
13. Кадровый маркетинг и методы планирования потребности в персонале.
14. Информационное обеспечение системы управления персоналом организации.
15. Кадровое планирование управления персоналом. Стратегическое,

тактическое и оперативное планирование.

16. Понятие, сущность и цели кадровой политики организации.

17. Виды кадровой политики организации.

18. Взаимодействие этапов развития организации, стратегии бизнеса и кадровой политики.

19. Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.

20. Сравнительная характеристика деятельности старых и новых кадровых служб.

21. Технология управления набором персонала в организации.

22. Источники привлечения персонала. Достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.

23. Отбор и оценка персонала. Методы оценки деловых и личностных качеств работника.

24. Формирование резерва кадров в организации.

25. Технология управления процессом адаптации персонала в организации.

26. Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.

27. Характеристика видов адаптации персонала.

28. Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.

29. Роль наставничества и консультирования в адаптации молодых специалистов.

30. Управление технологией расстановки персонала в организации.

31. Содержание и принципы рациональной расстановки кадров.

32. Понятие «карьера». Профессиональная и внутриорганизационная карьера.

33. Управление карьерой работников. Планирование и развитие карьеры.

34. Типовые модели и этапы деловой карьеры. Деловая карьера менеджера по управлению персоналом.

35. Управление движением персонала в организации. Показатели движения кадров.

36. Управление высвобождением (увольнением) работников. Виды увольнения и их особенности.

37. Регламент высвобождения и анализ причин увольнения персонала.

38. Аутсорсинг, аутстаффинг и аутплейсмент как современные технологии работы с персоналом.

39. Понятие лизинга персонала и его использование в управлении.

40. Аудит и контроллинг персонала.

41. Понятие и использование кадрового консалтинга в управлении персоналом.

42. Управление технологией обучения и развития персонала.

43. Повышение квалификации и переподготовка кадров.

44. Обучение персонала. Формы и методы обучения.

45. Взаимодействие организации и профессионального образовательного учреждения в целенаправленной подготовке специалистов.

46. Управление технологией оценки и аттестации персонала.

47. Оценка индивидуального вклада работника.

48. Аттестация кадров как способ комплексной оценки персонала.

49. Мотивация труда работников – понятие и сущность.

50. Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).

51. Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).

52. Оплата труда работников как основной фактор мотивации труда.

53. Система социальной мотивации в организации.

54. Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.

55. Мотивационный менеджмент и мотивационное противоречие в процессе управления.

56. Методы управления персоналом и закономерности их использования.

57. Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.

58. Организация работы службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

59. Оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом.

60. Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.

61. Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.

62. Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.

63. Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.

64. Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.

65. Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.

66. Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.

67. Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.

68. Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.

7.2 Контрольно-оценочные средства

Вопросы к экзамену по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1 Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.

2 Государственная политика занятости и безработица.

3 Понятие «персонал». Особенности человеческих ресурсов. Структура персонала организации.

4 Понятие «управление человеческими ресурсами». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления.

5 Эволюция основных теорий и концепций управления персоналом.

6 Особенности американского, японского и российского кадрового менеджмента.

7 Кадровое планирование управления персоналом. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование.

8 Понятие, сущность и цели кадровой политики организации.

9 Виды кадровой политики организации.

10 Взаимодействие этапов развития организации и кадровой политики.

11 Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.

12 Основные структуры системы управления персоналом.

13 Кадровый маркетинг и методы планирования потребности в персонале.

14 Источники привлечения персонала. Достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.

15 Отбор и оценка персонала. Методы оценки деловых и личностных качеств работника.

16 Собеседование как форма подбора персонала. Виды собеседования.

17 Контрактная форма найма персонала.

18 Формирование резерва кадров в организации.

19 Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.

20 Характеристика видов адаптации персонала.

21 Этапы профессиональной и социально-психологической адаптации.

22 Роль наставничества и консультирования в адаптации молодых специалистов.

23 Содержание и принципы рациональной расстановки кадров.

24 Понятие «карьера». Профессиональная и внутриорганизационная карьера.

25 Управление карьерой работников. Планирование и развитие карьеры.

26 Типовые модели и этапы деловой карьеры. Деловая карьера менеджера по управлению персоналом.

27 Управление движением персонала в организации. Показатели движения кадров.

28 Управление высвобождением (увольнением) работников. Виды увольнения и их особенности.

29 Повышение квалификации и переподготовка кадров.

30 Обучение персонала. Формы и методы обучения.

31 Понятие коучинга, его разновидности и организация.

32 Оценка потенциала сотрудников организации.

33 Оценка индивидуального вклада работника.

34 Аттестация кадров как способ комплексной оценки персонала.

35 Мотивация труда работников – понятие и сущность.

36 Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).

37 Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).

38 Экономические и неэкономические методы влияния на мотивацию персонала.

39 Оплата труда работников как основной фактор мотивации труда.

40 Методы управления персоналом

41 Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.

42 Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.

43 Организация работы службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

44 Оценка эффективности управления персоналом.

45 Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.

46 Характеристика труда руководителя и стили руководства

персоналом.

47 Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.

48 Трудовой коллектив и его структура. Понятие групп и их классификация.

49 Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.

50 Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).

8. Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах (например - проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и т.д.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
Р 1.1	Методологические основы управления человеческими ресурсами организации. Рынок труда и государственная политика занятости	1 Проанализировать современный рынок трудовых ресурсов региона и разработать его компоненты и структуру 2 Определить спрос и предложение рабочей силы в различных отраслях и профессиях.	0,2
Р 1.2	Управление персоналом: субъект, объект и предмет управления	1 Разработать компоненты подсистемы «субъект управления» в организации. 2 Проанализировать подсистему «персонал» (объект) по различным показателям – полу, возрасту, образованию, квалификации и т.п. в организации.	0,3
Р 1.3	Кадровая политика организации	1 Проанализировать и определить кадровую политику конкретной организации. 2 Разработать основные принципы стратегии кадровой политики организации. 3 Разработать экспресс-анкету диагностики кадровой политики.	0,2
Р 1.4	Планирование работы с персоналом организации	1 Обсудить различные виды планов по управлению персоналом конкретных организаций. 2 Разработать структуру годового плана управления персоналом организации.	0,3
Р 1.5	Система управления персоналом в организации	1 Проанализировать систему управления персоналом организации. 2 Разработать критерии организационной струк-	0,3

		туры системы управления персоналом. 3 Разработать экспресс-анкету оценки развития системы управления	
P 2. P,2.1	Технологии управления персоналом в организации Технология управления набором персонала	1 Разработка модели рабочего места. 2 Деловая игра: «Коллективное собеседование при приёме на работу». 3 Разработка резюме при поступлении на работу.	0,3
P 2.2	Технология управления расстановкой персонала	1 Разработка профильного метода расстановки кадров в организации. 2 Разработка и планирование служебной карьеры специалиста. 3 Разработка плана профессионального продвижения специалиста.	0,2
P 2.3	Технология управления адаптацией персонала	1 Проанализировать систему адаптации персонала в организации. 2 Разработать программу адаптации молодых специалистов в организации. 3 Разработать положение о наставничестве и консультировании в организации. 4 Разработать план введения в должность специалиста.	0,3
P 2.4	Технология управления оценкой и аттестацией персонала	1 Определить процедуру и методы оценки специалистов в организации. 2 Разработать способы оценки потенциала сотрудников организации. 3 Разработать документ и план проведения аттестации. 4 Деловая игра «Аттестация».	0,3
P,2.5.	Технология управления обучением персонала	1 Разработать план повышения квалификации персонала. 2 Подготовить примерную программу профессиональной переподготовки одной из категорий персонала организации.	0,3
P 3. P.3.1	Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации. Социально - психологический климат и этапы развития коллектива	1 Разработать критерии оценки социальных отношений персонала. 2 Проанализировать планы организации и определить этап развития конкретного производственного коллектива 3 Провести изучение и анализ социально-психологического климата коллектива по методике Р. Немова в студенческом коллективе. 4 Разработать фрагменты плана социального развития трудового коллектива.	0,3
P 3.2	Власть, стили руководства и лидерство в коллективе.	1 Разработать план развития принципа партисипативности в трудовом коллективе. 2 Отработать таблицу характеристик стилей руководства коллективом. 3.Провести сравнительный анализ характеристик лидера и менеджера и обсудить их в группе студентов.	0,3
P 3.3	Методы управления кол-	1 Разработать конкретные ситуации использова-	0,3

	лективом	ния методов управления персоналом. 2 Составить таблицу закономерностей в использовании методов управления.	
Р.3.4.	Управление мотивацией трудовой деятельности:	1.Составить список основных мотивов персонала. 2.Разработать экспресс-анкету. диагностики мотивов персонала 3.Составить проект системы мотивации в организации	0,3
Р.3.5	Группы и создание команд	1.Заполнить таблицу классификации групп 2.Составить список основных норм поведения в группе 3.Разработать основные социальные роли в группе 4. Охарактеризовать критерии этапов в развитии групп	0,3
Р.3.6.	Управление конфликтами в организации	1. Разработать список основных конфликтных ситуаций в организации 2.Определить основные задачи действий руководителя на различных этапах управления конфликтами в коллективе 3.Деловая игра; «Способы управления конфликтами»	0,3
Р.3.7	Оценка результатов и эффективности управления персоналом организации	1.Определить критерии эффективности управления персоналом (производственные, социальные индивидуально-личностные) 2.Провести анализ эффективности системы управления персоналом организации по анкете А.П.Егоршина	0,3
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий 30 %			4,8

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература

1. Конституция РФ.
2. Закон РФ «Об основах государственной службы РФ».
3. Егоршин А.П. Карьера одарённого менеджера. – М.: Логос, 2012.
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие.- М.: Инфра-М, 2012.
5. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2012.
6. Кибанов А.Я., Гагарина Г.П.и др. Управление персоналом: учеб. пособие.- М.: ИНФРА-М, 2014.
- 7.Костромина, Е.А. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами : сб. статей / Е.А. Костромина. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 78 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3087-7 ; То же [Электрон. ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272545> (28.03.2016).

9.2 Дополнительная литература

1. Абяев С.В. Управление человеческими ресурсами на основе компьютера.- М.: Финансы, 2006.
2. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
3. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. – Минск.: Современная школа, 2010.- 448 с.
4. Брагина, З.В. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / З.В. Брагина, В.П. Дудяшова, З.Т. Каверина. - М.: КноРус, 2008.- 125 с.
5. Бухалков, М.И. Управление персоналом [Текст]: учебник. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2009.- 399 с.
6. Бухтояров А. Система мотивационного рекрутирования.- М: Фаир, 2010.
7. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика [Электрон. ресурс]: электрон. учеб. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - М.: КноРус, 2009.
8. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления.- М.: Владос, 2008.
9. Воробьев, Л.М. Стратегия и тактика управления человеческими ресурсами организации / Л.М. Воробьев. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 102 с. ; То же [Электрон. ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88669> (28.03.2016).
10. Гребень Н.Ф. Психологические тесты для профессионалов.- Мн.: Современник, 2007.
11. Деминг Эд. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми. М.: АльпинаБи, 2009.
12. Евсеев В.О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентноспособности.- М.: Гардарика, 2007.
13. Егоршин А.П. Основы управления персоналом.- М.: Экзамен. 2007.
14. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами.- М.: Инфра-М, 2007.
15. Кибанов А.Я. Служба управления персоналом: учебник.- М.: КНОРУС, 2010.
16. Концепции управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, О.В. Баландина, А.Б. Вешкурова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 340 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2540-8 ; То же [Электрон. ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272156> (28.03.2016).
17. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Норма, 2009.

18. Колосова Р.П. Экономика персонала.- М.: Инфра-М, 2009.
19. Крымов, А.А. Вы - управляющий персоналом. [Текст]. - М.: Вершина, 2008.- 318 с.
20. Лукичёва Л.И. Управление персоналом: курс лекций: практ. задания: учеб. пособи.- 3-е изд.- М.: Омега-Л, 2007.
21. Макарова И.К.Управление персоналом: схемы и комментарии.- М.: Юриспруденция, 2002.
22. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / И.К. Макарова. - М. : Московский гос. ун-т экономики, статистики и информатики, 2005. - 143 с. ; То же [Электрон. ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90787> (28.03.2016).
23. Мильнер Б.З. Управление поведением в фирме. – М.: ИНФРА. 1996.
24. Новиков Е.А. Организация службы управления персоналом.- М.: Альфа-Пресс, 2006.
25. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008.
26. Одегов Ю.Г. Организация службы управления персоналом.- М.: Альфа-Пресс, 2009.
27. Одегов, Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологич. подход: учеб.- практ. пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. - М.: Альфа-Пресс, 2011.- 748 с.
28. Орлова О.С. Управление персоналом организации: учеб. пособие.- М.: Изд-во «Экзамен», 2009.
29. Организационное поведение в таблицах и схемах.- М.: Айрис-пресс, 2002.
30. Новиков, Е.А. Организация работы службы управления персоналом. - М.: Альфа-Пресс, 2006.- 282 с.
31. Померанцева, Е.П. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение. - М.: Вершина, 2006.- 254 с.: ил.
32. Райхельц Ф. Как строить взаимоотношения с персоналом.- М.: Питер, 2006.
33. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: учеб. пособие. - Ростов н/Д., 1997.
34. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000
35. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред. Г.И. Михайлиной. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Дашков и К, 2008.- 281 с.: ил.

36. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: Инфра-М, 2010.- 694 с.

37. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 364с.

38. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учеб.-практ. пособие / под ред. А.Я. Кибанова [и др.]. - М.: Проспект, 2012.- 63 с.

39. Управление персоналом: энциклопедия / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 554 с.

40. Халиулина, В.В. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.В. Халиулина ; Мин-во образования и науки РФ, Федер. гос. бюджетное образоват. учреждение высш. профессионального образования «Кемеровский гос. ун-т». - Кемерово : Кемеровский гос. ун-т, 2013. - 180 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8353-1559-8 ; То же [Электрон. ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891> (28.03.2016).

41. Шмидт, В.Р. Проблемы и технологии оценки персонала. - СПб.: Речь, 2008.- 159 с.

42. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы мотивации. – СПб.: Питер, 2009.

9.3 Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы

43. www.top-personal.ru.

44. <http://mevriz.ru>.

45. <http://www.emcon.ru/202-ex-119.html>.

46. <http://www.megap.ru>

47. Библиотека электронных книг <http://e-booki.narod.ru/knigi.htm>.

48. Деловая информация – <http://www.delinform.ru>.

75. Журнал «Справочник кадровика» - www.kadrovik.ru.

76. Журнал «Эксперт», <http://www.expert.ru>.

77. Общероссийская Сеть «Консультант-Плюс» <http://www.consultant.ru>.

78. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>.

79. «Российская газета»- www.rg.ru.

80. Система Гарант-законодательство с комментариями

<http://www.garant.ru>.

81. Сайт Госкомстата РФ -www.rks.ru.

82. Сайт «Демография России и Российской империи» - www.econ.msu.ru.

83. Сайт Международной организации труда -www.ilo.ru.

84. «Человек и труд» -www.chelt.ru.

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины

10.1 Технические средства

Проектор «Полилюкс», установка multimedia. персональные компьютеры, ноутбук, ксерокс.

Разработанный комплекс слайдов и формально-логических схем по дисциплине «Управление персоналом».