

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
к.э.н., доцент Измestьев А.А



17.06.2019г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Б1.Э.2. Организация и управление деятельностью профессионального коллектива**

Направление подготовки: 50.03.01 Искусства и гуманитарные науки

Направленность (профиль): Искусства и гуманитарные науки

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочная

Курс	3
Семестр	31
Лекции (час)	8
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	10
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	198
Курсовая работа (час)	
Всего часов	216
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	31

Иркутск 2019

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 50.03.01  
Искусства и гуманитарные науки.

Автор О.Г. Седых

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
социологии и психологии

Заведующий кафедрой Е.В. Зимина

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2020

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

### 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организация и управление деятельностью профессионального коллектива» является формирование у бакалавров системы знаний по основам организации труда и управлению профессиональным коллективом, особенностях кадровой политики, мотивации и оплаты труда в сфере культуры и искусства.

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

#### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-3	Способен работать в профессиональных коллективах; применять административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-3 Способен работать в профессиональных коллективах; применять административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства	З. знает административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства У. умеет работать в профессиональных коллективах Н. применяет административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	З. Знать основы социального взаимодействия и реализации ролей в команде У. Уметь осуществлять социальное взаимодействие в команде, определять и реализовывать свою роль в команде Н. Иметь возможность сформировать команду, осуществить социальное взаимодействие в команде, определить и реализовать свою роль в созданной команде

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Элективная дисциплина.

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. ед., 216 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
--------------------	------------------

Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	8
Практические (сем, лаб.) занятия	10
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	198
Всего часов	216

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Управление персоналом как специфическая функция управления. Система управления деятельностью профессионального коллектива.	31	2	2	40		Тест № 1 по теме 1. Групповой проект № 1
2	Персонал-технологии как механизмы управления деятельностью профессионального коллектива.	31	2	2	40	2	Тест № 2 по теме 2-3. Деловая игра "Подбор персонала"
3	Персонал-технологии формирования, закрепления, использования и высвобождения кадров организации.	31	2	2	40		Деловая игра "Отбор персонала"
4	Оплата труда как один из основных элементов организации труда профессионального коллектива.	31	1	2	40		Выступление с докладом по темам 4-5
5	Оплата труда в организациях непроизводственной сферы.	31	1	2	38		Контрольная работа № 1 по темам 4-5
	ИТОГО		8	10	198	2	

**5.2. Лекционные занятия, их содержание**

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Управление персоналом как	Сущность понятия «организация труда». Принципы организации труда. Организация труда, управление трудом и

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	<p>специфическая функция управления. Система управления деятельностью профессионального коллектива.</p>	<p>управление персоналом: сходство и отличие. Управление персоналом, управление кадрами, управление человеческими ресурсами: общее и особенное. Специфика человеческих ресурсов. Понятия: «кадры», «персонал», «труд», «человеческие ресурсы». Классификация персонала: классический и современные подходы. Специфика управленческих воздействий на человеческие ресурсы: социальный, административно-правовой, экономический аспекты. Двойственная природа персонала организации. Основные подходы к управлению персоналом. Цели управления персоналом, количественный и качественный аспект управления кадрами. Принципы управления персоналом и ключевые методы управления кадрами. Управление персоналом в социальной работе. Специфика социальной сферы и особенности персонала в организациях социальной защиты населения. Классификация персонала социальной работы. Понятие «система управления персоналом», функций системы управления персоналом Организационное оформление системы управления персоналом. Понятие «служба кадров» и смежные понятия. Определение характеристик системы управления персоналом в учреждениях и организациях социальной сферы</p>
2	<p>Персонал-технологии как механизмы управления деятельностью профессионального коллектива.</p>	<p>Сущность, содержание и значение персонал-технологий управления деятельностью профессионального коллектива.. Классификации персонал-технологий, основные виды (оценка, расстановка, высвобождение кадров, информационное сопровождение и др.). Многозвенные, коммуникативные и индивидуальные кадровые технологии. Технологии формирования кадров, закрепления и использования кадров организации, технологии принятия управленческих решений. Разработка и внедрение персонал технологий, основные этапы. Диагностика кадровой ситуации, корректировка действующих положений, подготовка проекта технологии, утверждение, внедрение и применение персонал-технологий.</p>
3	<p>Персонал-технологии формирования, закрепления, использования и высвобождения кадров организации.</p>	<p>Понятие формирование персонала организации. Основные технологии формирования профессионального коллектива.. Кадровое планирование и определение количественной и качественной потребности в персонале. Анализ работ. Основные методы анализа работ и ключевые подходы к анализу работ. Технологии найма и обора персонала. Собеседование как один из ключевых этапов отбора кандидатов. Расстановка персонала организации. Профорентация, профконсультирование и профотбор. Оценка и аттестация персонала организации. Отличие оценки и аттестации кадров. Ключевые методы аттестации персонала. Основные методы оценки персонала. Развитие и обучение персонала как необходимы элемент формирования кадров организации. Методы и способы</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		<p>обучения персонала.</p> <p>Управленческий конкурс как одна из современных персонал-технологий. Отличие кадровых и лидерских конкурсов.</p> <p>Закрепление и использование персонала организации.</p> <p>Технологии адаптации персонала. Виды адаптации. Цели и задачи адаптации, основные направления работы. Введение в должность. Инструктаж, наставничество. Испытательный срок при приеме на работу.</p> <p>Мотивация персонала. Сущность мотивации. Материальная и нематериальное стимулирование. Технологии изучения мотивационного фона сотрудников организации.</p> <p>Корпоративная культура организации. Основные элементы, виды и характеристики корпоративной культуры.</p> <p>Документационное обеспечение кадровой работы. Основные кадровые документы по учету кадров и регламентирующие документы. Автоматизированный учет персонала.</p> <p>Использование информационных технологий в кадровой работе.</p> <p>Высвобождение персонала: понятие и сущность. Виды высвобождений. Технологии аутстаффинг, аутсорсинг, аутплейсмент.</p>
4	Оплата труда как один из основных элементов организации труда профессионального коллектива.	<p>Понятие «заработная плата», «оплата труда». Рабочая сила как товар. Принципы формирования заработка. Элементы организации заработной платы. Понятие равновесная заработная плата, номинальная заработная плата, реальная заработная плата.</p> <p>Роль государства в регулировании оплаты труда.</p> <p>Минимальный размер оплаты труда и его сущность.</p> <p>Тарифная система как один из важнейших элементов организации оплаты труда. Основные функции тарифной системы и компоненты тарифной системы: квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки и должностные оклады. Система доплат и надбавок.</p> <p>Характеристики элементов тарифной системы.</p> <p>Бестарифные системы оплаты труда: виды, особенности и тенденции использования.</p> <p>Понятие форм и систем оплаты труда. Основные формы оплаты труда: повременная и сдельная. Характеристики и виды сдельной оплаты труда, условия ее применения, формулы для расчета. Повременная форма оплаты труда, условия ее применения, виды и их характеристик. Формулы для расчета повременной оплаты труда.</p> <p>Окладная система оплаты труда. Характеристика, условия применения, методы установления должностных окладов.</p> <p>Новые подходы к определению форм и систем оплаты труда в условиях рынка. Особенности оплаты труда в сфере услуг.</p> <p>Система премирования. Основные элементы системы премирования: условия, показатели, шкалы, источники премирования и круг премируемых. Принципы премирования.</p> <p>Виды премиальных систем. Нетрадиционные и новые систем</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		премирования: бонусы, кафетерии и другие.
5	Оплата труда в организациях непромышленной сферы.	<p>Понятие и специфика бюджетной сферы, ее роль в социально-экономическом развитии. Специфика труда бюджетников, определяющая специфику подходов к организации оплаты труда профессионального коллектива. Основные группы работников, труд которых оплачивается из бюджетных средств.</p> <p>Понятие государственная служба, государственный служащий. Виды государственной службы. Особенности оплаты труда государственных гражданских служащих. Категории государственных гражданских служащих, классные чины. Основные нормативно-правовые документы, регламентирующие оплату труда данной категории работников. Денежное довольствие, доплаты и надбавки государственных служащих.</p> <p>Единая тарифная сетка (ЕТС): понятие, характеристики, история и цели введения ЕТС. Тарификация работников в рамках ЕТС, присвоение разрядов. Проблемы применения ЕТС, подходы отечественных ученых к реформированию ЕТС Система доплат и надбавок в бюджетных организациях, специфика доплат и надбавок в зависимости от отраслей бюджетной сферы.</p> <p>Переход на новые системы оплаты труда (НСОТ) в организациях бюджетной сферы. Условия и предпосылки перехода на НСОТ. Основные регламентирующие документы по переходу на НСОТ. Понятие «профессионально-квалификационные группы». Виды ПКГ по отдельным отраслям бюджетной сферы. Отнесение должностей работников бюджетных организаций к определенным ПКГ. Структура заработной платы, рассчитанной по НСОТ. Базовый оклад: понятие, характеристика, условия увеличения. Компенсационные выплаты: виды, порядок расчета. Стимулирующие выплаты: виды, условия, порядок расчета. Анализ типового положения об оплате труда в условиях НСОТ. Проблемы и перспективы внедрения НСОТ.</p>

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Семинар 1-2. Управление персоналом как специфическая функция управления. Система управления деятельностью профессионального коллектива.. Тест № 1 по теме 1
1	Семинар 3-6. Управление персоналом как специфическая функция управления. Система управления деятельностью профессионального коллектива.. На семинарских занятиях разрабатывается групповой проект по разделу 1
2	Семинар 7. Персонал-технологии как механизмы управления деятельностью профессионального коллектива.. Тест № 2 по темам 2-3

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
3	Семинар 8-12. Персонал-технологии формирования, закрепления, использования и высвобождения кадров организации. На семинарских занятиях проводится деловая игра "Подбор персонала" (2 часа в интерактивной форме)
3	Семинар 13-15. Персонал-технологии формирования, закрепления, использования и высвобождения кадров организации. На семинарских занятиях проводится деловая игра "Отбор персонала" (2 часа в интерактивной форме)
4	Семинар 16-20. Оплата труда как один из основных элементов организации труда профессионального коллектива.. Выступление с докладом по темам 4-5
5	Семинар 21. Оплата труда в организациях непромышленной сферы. Контрольная работа № 1 по темам 4-5

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Управление персоналом как специфическая функция управления. Система управления деятельностью профессионального коллектива.	УК-3	З.Знать основы социального взаимодействия и реализации ролей в команде У.Уметь осуществлять социальное взаимодействие в команде, определять и реализовывать свою роль в команде Н.Иметь возможность сформировать команду, осуществить социальное взаимодействие в команде, определить и реализовать свою роль в созданной команде	Групповой проект № 1	Своевременность выполнения – 1 балл; качество презентации – 2 балла (в том числе уровень ответов на вопросы); следование основным принципам построения системы управления персоналом – до 5 баллов; чет-кое распределение функций при организации групповой работы – до 2 баллов. Общая оценка – до 10 баллов. (10)
2		ПК-3	З.знает административно-	Тест № 1 по теме 1	Каждый правильный



№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства</p> <p>У. умеет работать в профессиональных коллективах</p> <p>Н. применяет административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства</p>		<p>ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Общая оценка – до 15 баллов. (15)</p>
3	2. Персонал-технологии как механизмы управления деятельностью профессионального коллектива.	ПК-3	<p>З. знает административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства</p> <p>У. умеет работать в профессиональных коллективах</p> <p>Н. применяет административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства</p>	Деловая игра "Подбор персонала"	<p>Критерии оценивания: активное участие – до 3 баллов; умение анализировать ситуацию и применять персонал-технологии при решении профессиональных задач – до 10 баллов; четкое распределение функций при организации групповой работы – до 2 баллов. Общая оценка – до 15 баллов. (15)</p>
4		ПК-3	<p>З. знает административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства</p> <p>У. умеет работать в профессиональных коллективах</p> <p>Н. применяет</p>	Тест № 2 по теме 2-3	<p>Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Общая оценка – до 20 баллов. (20)</p>

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства		
5	3. Персонал-технологии формирования, закрепления, использования и высвобождения кадров организации.	ПК-3	З.знает административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства У.умеет работать в профессиональных коллективах Н.применяет административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства	Деловая игра "Отбор персонала"	Критерии оценивания: активное участие – до 3 баллов; умение анализировать ситуацию и применять персонал-технологии при решении профессиональных задач – до 10 баллов; четкое распределение функций при организации групповой работы – до 2 баллов. Общая оценка – до 15 баллов. (15)
6	4. Оплата труда как один из основных элементов организации труда профессионального коллектива.	ПК-3	З.знает административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства У.умеет работать в профессиональных коллективах Н.применяет административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства	Выступление с докладом по темам 4-5	Полнота изложения материала – до 5 баллов; логичность и последовательность изложения материала – до 6 баллов; наличие примеров (разборов практических ситуаций) при изложении материала – до 4 баллов. Общая оценка – до 15 баллов. (15)
7	5. Оплата труда в организациях непроизводствен	ПК-3	З.знает административно-правовые и	Контрольная работа № 1 по темам 4-5	Критерий оценки до 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	ной сферы.		экономические методы управления в сфере культуры и искусства  У. умеет работать в профессиональных коллективах  Н. применяет административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства		
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 31.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Первый вопрос включает в себя 15 тестовых заданий. Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 2 балла. Максимальная оценка за третий вопрос – 30 баллов..

**Компетенция: ПК-3 Способен работать в профессиональных коллективах; применять административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства**

Знание: знает административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства

1. Оплата труда в организациях непроизводственной сферы
2. Оплата труда как один из основных элементов организации труда
3. Система управления персоналом
4. Управление персоналом как специфическая функция управления

**Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**

Знание: Знать основы социального взаимодействия и реализации ролей в команде

5. Персонал-технологии как механизмы управления персоналом
6. Персонал-технологии формирования, закрепления, использования и высвобождения кадров организации

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Второй вопрос формулируется в виде ситуации в сфере организации труда и управления персоналом. Ответ на второй вопрос осуществляется по определенному алгоритму (оценивается полнота и правильность предлагаемых мероприятий по разрешению ситуации до 20 баллов; правильность оценки применяемых персонал-технологий до 10 баллов; логичность и последовательность предлагаемых действий до 5 баллов; оценка дополнительных предложений и комментариев к решению ситуации до 5 баллов). Максимальная оценка за второй вопрос – 40 баллов..

**Компетенция: ПК-3 Способен работать в профессиональных коллективах; применять административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства**

Умение: умеет работать в профессиональных коллективах

Задача № 1. Решение ситуации в сфере организации и управления деятельностью профессионального коллектива

**Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**

Умение: Уметь осуществлять социальное взаимодействие в команде, определять и реализовывать свою роль в команде

Задача № 2. Решение ситуации в сфере организации и управления деятельностью профессионального коллектива

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Максимальная оценка ответа – 30 баллов (оценивается соответствие ответа вопросу до 5 баллов; полнота ответа (его исчерпывающий характер) до 10 баллов; глубина ответа (наличие примеров, иллюстраций, характеризующих понимание рассматриваемого вопроса, взаимосвязи теории с практикой до 10 баллов; логика изложения, четкая структура ответа, научный стиль до 5 баллов)..

**Компетенция: ПК-3 Способен работать в профессиональных коллективах; применять административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства**

Навык: применяет административно-правовые и экономические методы управления в сфере культуры и искусства

Задание № 1. Разработать систему управления персоналом организации, реализующим деятельность по социальной защите граждан

**Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**

Навык: Иметь возможность сформировать команду, осуществить социальное взаимодействие в команде, определить и реализовать свою роль в созданной команде

Задание № 2. Разработать систему управления персоналом организации, реализующим деятельность по социальной защите граждан

## ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

Профиль - Искусства и гуманитарные  
науки  
Кафедра социологии и психологии  
Дисциплина - Организация и управление  
деятельностью профессионального  
коллектива

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (30 баллов).
2. Решение ситуации в сфере организации и управления деятельностью профессионального коллектива (40 баллов).
3. Разработать систему управления персоналом организации, реализующим деятельность по социальной защите граждан (30 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ О.Г. Седых

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Зимица

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

#### а) основная литература:

1. Алавердов А. Р. Ашот Робертович Управление персоналом. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по образованию в обл. антикризисного управления/ А. Р. Алавердов.- М.: Маркет ДС, 2009.-303 с.
2. Кибанов А. Я. Ардальон Яковлевич, Дуракова И. Б. Ирина Борисовна Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. учеб. пособие для вузов. рек. УМО ВУЗов России в обл. менеджмента. 2-е изд., стер./ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.- М.: КноРус, 2012.-359 с.
3. [Дейнека А.В. Управление персоналом организации \[Электронный ресурс\] : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 288 с. — 978-5-394-02375-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52294.html](http://www.iprbookshop.ru/52294.html)
4. [Степанова С.М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / С.М. Степанова, Н.Ю. Челнокова, О.К. Луховская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 с. — 978-5-4486-0213-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73330.html](http://www.iprbookshop.ru/73330.html)

#### б) дополнительная литература:

1. Носырева И. Г. Ирина Григорьевна, Петрова Е. А. Елена Александровна Управление персоналом. сб. кейсов/ И. Г. Носырева, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 213 с.
2. Управление персоналом организации. учеб. пособие/ Былков В. Г. [и др].- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-568 с.
3. [Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управления персоналом \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для бакалавров / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 220 с. — 978-5-394-02325-5. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/57135.html](http://www.iprbookshop.ru/57135.html)
4. [Мотивация и стимулирование трудовой деятельности \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / А.Н. Байдаков \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь:](http://www.iprbookshop.ru/57135.html)

Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — 2227-8397. —  
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76038.html>

5. Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Рябчикова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с. — 2227-8397. —  
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72146.html>

6. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>.— ЭБС «IPRbooks»

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет

– Базы данных ИНИОН РАН, адрес доступа: <http://ininon.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/>. доступ неограниченный

– КиберЛенинка, адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению

– Консультант Плюс - информационно-справочная система, адрес доступа: <http://www.consultant.ru>. доступ неограниченный

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации

– Сайт для создания презентаций, адрес доступа: <http://prezi.com>. доступ неограниченный

– Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и др.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:  
– MS Office,

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

- В учебном процессе используется следующее оборудование:
- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
  - Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
  - Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий