

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.30. Управление персоналом

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль): Экономика и организация фирмы
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очно-заочная

Курс	2
Семестр	21
Лекции (час)	28
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	116
Курсовая работа (час)	
Всего часов	144
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	21

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.01 Экономика.

Авторы Н.В. Балашова, Балашова Н.В.

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

1. Цели изучения дисциплины

Данная дисциплина знакомит студентов с основными понятиями и терминами, характеризующими различные типы систем управления персоналом организации.

Цель дисциплины: ознакомление с классическими и современными подходами к управлению персоналом, формирование у студентов профессиональных навыков практической работы с персоналом

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
ОПК-4	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	З. Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У. Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н. Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Обязательная часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономическая теория"

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 4 зач. ед., 144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	28
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	116
Всего часов	144

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	Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом»	21	2	0	6		Основы управления персоналом
2	Развитие науки об управлении персоналом.	21	6	0	20		Дискуссионный клуб "Этапы развития науки о персонале"
3	Методы, цели, функции системы управления персоналом	21	4	0	18		Методы, цели, функции системы управления персоналом. Элементы системы управления персоналом
4	Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом	21	2	0	20		Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом. Формирование системы управления персоналом в японских и американских корпорациях
5	Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом	21	4	0	20		Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом
6	Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом	21	6	0	20		Кадровая политика и стратегия управления персоналом.

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом
7	Эффективность системы управления персоналом	21	4	0	12		Итоговый тест. Понятийный аппарат дисциплины "Управления персоналом". Эффективность системы управления персоналом
	ИТОГО		28		116		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом»	Государственная система управления трудовыми ресурсами. Управление персоналом в системе менеджмента. Роль подсистемы управления персоналом в обеспечении эффективного управления. Управление персоналом: цели, задачи, место и роль в управлении трудом. Теория управления в роли человека в организации. Современные системы управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт. Понятие эффективности системы управления персоналом. Показатели, используемые для определения эффективности: общие и специфические. Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями.
2	Развитие науки об управлении персоналом.	Управление персоналом: эволюция подходов. Развитие системы управления персоналом в 20-м веке. Специфика "школы "научного управления", требующая минимизации зависимости технологических процессов от субъективного фактора. Концепция организационного развития: школа "человеческих отношений" (20-е - 50-е г.г.) и "школа поведенческих наук" (50-е - 70-е г.г.). Современная концепция "управления человеческими ресурсами". Экономическая целесообразность капиталовложений, связанных с привлечением рабочей силы, поддержанием ее в трудоспособном состоянии, обучением, созданием условий для более полного выявления возможностей работника.
3	Система управления персоналом: методы, цели, функции	Особенности функционирования системы управления персоналом. Объект, предмет, методы, основные функции управления персоналом: планирование, набор, отбор

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	персоналом	персонала, развитие персонала, оценка персонала и др. м.
4	Формирование системы управления персоналом в японских и американских корпорациях	Подходы к разработке философии организации и управления персоналом в различных странах различна. Английская философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Американская философия управления персоналом основана на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с явной ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Японская философия управления персоналом основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Российская философия управления персоналом весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации
5	Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом	Задачи и функции службы управления персоналом. Типичные функции управления персоналом. Практика внедрения профстандарта в области управления персоналом. Организационная структура службы управления персоналом. местоположение кадровой службы в структуре организации. Типы оргструктуры системы управления персоналом. Этапы и мероприятия по созданию службы персонала. Профессиональный состав службы управления персоналом и требования предъявляемые к нему. Требования, предъявляемые к современному менеджеру по персоналу
6	Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом	Концепция кадровой политики, принципы формирования, а также содержание кадровой политики. Классификация видов кадровой политики организации в зависимости от степени влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию. Общая концепция развития предприятия. Стратегия организации и управления персоналом.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

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. Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом»	ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Основы управления персоналом	Активное участие в разборе ситуации, аргументированность. Решение каждой ситуации оценивается в 1 балл (4)
2	2. Развитие науки об управлении персоналом.	ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Дискуссионный клуб "Этапы развития науки о персонале" 1	Активное участие в разборе ситуации, аргументированность. Решение каждой ситуации оценивается в 2 балл (5)
3		ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками экономического и	Дискуссионный клуб "Этапы развития науки о персонале" 2	Творческий подход, количество использованных источников, понятийный аппарат (5)

№ 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)
			финансового обоснования организационно-управленческих решений		
4	3. Методы, цели, функции системы управления персоналом	ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Методы, цели, функции системы управления персоналом	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (6)
5		ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Элементы системы управления персоналом 1	Активное участие в разборе ситуации, аргументированность – до 2 баллов (6)
6		ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие	Элементы системы управления персоналом 2	Своевременность выполнения, творческий характер выполнения работы, точность сформулированных вопросов (6)

№ 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)
			решения в профессиональной деятельности Н. Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений		
7	4. Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом	ОПК-4	З. Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У. Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н. Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом	Активное участие в разборе ситуации, аргументированность (3)
8		ОПК-4	З. Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У. Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н. Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Формирование системы управления персоналом в японских и американских корпорациях	Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл (6)
9	5. Организационная структура системы	ОПК-4	З. Знать методы принятия решений, методы их экономического и	Организационная структура системы управления персоналом и	Активное участие в разборе ситуации, аргументированно

№ 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)
	управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом		финансового обоснования У. Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н. Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом 1	ость (4)
10		ОПК-4	З. Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У. Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н. Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом 2	Активное участие в разборе ситуации, аргументированность (4)
11	6. Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом	ОПК-4	З. Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У. Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н. Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих	Кадровая политика и стратегия управления персоналом	Активное участие в разборе ситуации, аргументированность (9)

№ 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)
			решений		
12		ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом	Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл (7)
13	7. Эффективность системы управления персоналом	ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Итоговый тест	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (18)
14		ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками	Понятийный аппарат дисциплины "Управления персоналом"	определения терминов, полнота и правильность ответа, оформление работы. (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)
			экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений		
15		ОПК-4	З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Н.Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений	Эффективность системы управления персоналом	Своевременность выполнения, точность определения и аргументированность (7)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 21.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Правильность ответа на вопросы. За каждый правильный ответ - 1 балл.

Компетенция: ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Знание: Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования

1. 1. _Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями.
2. 10. _Основные задачи кадровых служб на российских предприятиях.
3. 11. _Управление персоналом в общей системе менеджмента.
4. 12. _Распределение полномочий по решению кадровых вопросов в рамках отдельного предприятия

5. 13. _Формирование кадровой политики предприятий
6. 14. _Формирование кадровой политики предприятий в условиях системного кризиса.
7. 15. _Персонал - стратегия и общие стратегические задачи предприятия.
8. 16. _Кадровая стратегия предпринимательства.
9. 17. _Кадровая стратегия прибыли
10. 18. _Кадровая стратегия динамического роста
11. 19. _Кадровая стратегия ликвидации
12. 2. _Управление персоналом (УП): цели, задачи, принципы, методы
13. 20. _Организация работы с персоналом: расчет эффективности; международный опыт
14. 3. _Развитие науки управления персоналом.
15. 4. _Концепция “организационного развития”.
16. 5. _Основные положения “концепции управления человеческими ресурсами”.
17. 6. _Сравнение “теории научного управления” с другими подходами.
18. 7. _Функции управления персоналом.
19. 8. _Организация работы с персоналом: служба персонала, кадровые техно-логии, принятие кадровых решений
20. 9. _Социальный портрет работника кадровой службы.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Полнота ответа - 15 баллов, правильность ответа на вопрос - 15 баллов..

Компетенция: ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Умение: Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Задача № 1. Выбор преемника в соответствии со стратегией управления персоналом

Задача № 2. Сравнение типов кадровой политики

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Полнота ответа - 10 баллов, правильность ответа на вопрос - 10 баллов, примеры конкретных организаций - 10 баллов..

Компетенция: ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Навык: Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений

Задание № 1. Разработка кадровой стратегии

Задание № 2. Оценка кадровой политики

Задание № 3. Разработка стратегии управления персоналом на предприятии

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ

Направление - 38.03.01 Экономика
Профиль - Экономика и организация
фирмы
Кафедра государственного управления и

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Выбор преемника в соответствии со стратегией управления персоналом (30 баллов).
3. Оценка кадровой политики (30 баллов).

Составитель _____ Н.В. Балашова

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

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

а) основная литература:

1. Озерникова Т. Г. Управление персоналом организации. рек. УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. пособие. в 2 ч.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.-377 с.
2. Управление персоналом организации.. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по образованию в области менеджмента. Электронный ресурс. в 2 ч./ В. Г. Былков [и др.]- Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.-545 с.
3. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.
4. [Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html> \(дата обращения: 31.05.2021\).](#)
5. [Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html> \(дата обращения: 31.05.2021\).](#)
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, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>](#)
7. [Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы \[Электронный ресурс\] : тренинг персонала. Учебное пособие / М.К. Беляев \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014. — 212 с. — 978-5-98276-643-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26239>](#)

б) дополнительная литература:

1. Бетанова И. Адаптация персонала в компании. метод. пособие.- Чехов: Чеховский Печатный Двор, 2013.-87 с.
2. Конева К. В. Разработка тренингов для компаний и корпоративных тренеров/ К. В. Конева// Управление человеческим потенциалом

3. Васильева А.Н., Балашова Н.В., Озерникова Т.Г., Беркович Т.А., Былков В.Г. и др. Управление персоналом организации.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.- 730 с.
4. [Конев, А. Н. Управление организационными изменениями: поведенческий и информационный аспекты : монография / А. Н. Конев. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 137 с. — ISBN 978-5-4487-0154-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72886.html> \(дата обращения: 31.05.2021\). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/72886>](#)
5. [Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107831.html> \(дата обращения: 30.05.2021\)](#)

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
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

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

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области управления персоналом.

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;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- 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;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин 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:

- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
- 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