

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

УТВЕРЖДАЮ

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



21.06.2024г.

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 2024

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

Автор Н.В. Балашова

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

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

1. Цели изучения дисциплины

Целью изучения курса является освоение студентами теоретических знаний и методических подходов в области организации деятельности кадровых служб

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 |
|-------|---|---------|--------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|--|
| 1.1 | Персонал как объект управления | 21 | 4 | 0 | 20 | | Эссе |
| 2.1 | Развитие науки об управлении персоналом | 21 | 4 | 0 | 15 | | Контрольная работа №2 |
| 3.1 | Система управления персоналом | 21 | 4 | 0 | 20 | | Творческое задание |
| 4.1 | Показатели результативности труда персонала | 21 | 4 | 0 | 20 | | Решение задач по теме |
| 5.1 | Вознаграждение за труд: подходы и способы оплаты | 21 | 4 | 0 | 21 | | Решение задач по теме |
| 6.1 | Основы разработки кадровой политики | 21 | 2 | 0 | 5 | | Самостоятельная работа |
| 7.1 | Реализация кадровой стратегии управления персоналом | 21 | 4 | 0 | 10 | | Контрольная работа №3 |
| 8.1 | Эффективность системы управления персоналом | 21 | 2 | 0 | 5 | | Творческое задание |
| | ИТОГО | | 28 | | 116 | | |

5.2. Лекционные занятия, их содержание

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|---|--|
| 1 | Персонал как объект управления | 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. Понятие персонала, различия в терминологических толкованиях. Основные понятия и определения, используемые в курсе. Специфика человеческих ресурсов. Особенности построения систем управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм. Функциональная структура кадров предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами. Профессионально-квалификационная структура кадров. Движение кадров на предприятии: виды и показатели. |
| 2 | Развитие науки об управлении персоналом | Эволюция взглядов на управление персоналом. Исторические изменения роли персонала в жизни общества и деятельности организации. Философия и концепция управления 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 |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|---|---|
| | | “человеческих отношений” (20-е - 50-е г.г.) и “школа поведенческих наук” (50-е - 70-е г.г.). Современная концепция "управления человеческими ресурсами". |
| 3 | Система управления персоналом | Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления. Состав функциональных блоков системы управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические. Краткая историческая справка о развитии служб управления персоналом. Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом. Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом |
| 4 | Показатели результативности труда персонала | Основные показатели результативности труда персонала. Понятие производительности и результативности; производительность труда и ее показатели. Факторы и резервы роста производительности труда. Особенности измерения и управления производительностью труда в России и за рубежом |
| 5. | Вознаграждение за труд: подходы и способы оплаты | Экономическая сущность оплаты труда. Традиционные организации заработной платы; элементы организации оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Существующие в отечественной экономической литературе подходы к оплате труда; Функции заработной платы. Минимальный уровень оплаты труда (МРОТ). Законодательные и нормативные материалы в сфере оплаты труда. Существующие системы доплат и компенсаций. |
| 6 | Основы разработки кадровой политики | Кадровая политика. Факторы, влияющие на кадровую политику. Основы разработки и реализации кадровой политики. Типы кадровой политики. Принципы формирования кадровой политики организации. Основные направления кадровой политики организации. Виды кадровой политики: открытая, закрытая, пассивная, активная, реактивная, превентивная. Этапы проектирования кадровой политики. |
| 7 | Реализация кадровой стратегии управления персоналом | Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии организации. Составляющие стратегии управления персоналом: отбор персонала, включающий планирование потоков рабочей силы; оценка квалификации, вознаграждение, развитие. Взаимосвязь и взаимозависимость стратегии развития фирмы и управления персоналом. Стратегия предпринимательства, Стратегия динамического роста, стратегия прибыли, стратегия ликвидации, стратегия изменения курса. Методы разработки и реализации стратегий управления персоналом. |
| 8 | Эффективность системы управления персоналом | Организационное обеспечение эффективной деятельности по управлению персоналом. Формирование целевой ориентации управления персоналом на стратегии развития организации. Структурно-функциональное обеспечение эффективной деятельности по управлению персоналом. Критерии |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|-----------------------------|--|
| | | <p>эффективности системы управления персоналом.</p> <p>Изменение функций и роли персонала в управлении организацией, факторы, повлиявшие на этот процесс.</p> <p>Видение человека как работника. Модели управления персоналом.</p> <p>Понятие эффективности системы управления персоналом.</p> <p>Показатели, используемые для определения эффективности: общие и специфические. Результативность отдела кадров по Д. Синку. Классификация затрат труда, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду.</p> <p>Показатели эффективности по функциям управления персоналом.</p> |

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 | 1.1. Персонал как объект управления | ОПК-4 | <p>З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового обоснования</p> <p>У.Уметь предлагать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности</p> <p>Н.Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений</p> | Эссе | <p>Соответствие по объему (1-2 страницы) - 2 балла,</p> <p>соответствие содержания теме - 5 баллов,</p> <p>аргументированность (не менее 2 с указанием ссылок на источники) - 4 балла,</p> <p>логичность представленной информации - 1 балл (10)</p> |
| 2 | 2.1. Развитие науки об управлении персоналом | ОПК-4 | <p>З.Знать методы принятия решений, методы их экономического и финансового</p> | Контрольная работа №2 | <p>Правильный ответ на вопрос - 1 балл.</p> <p>Максимальное количество</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) |
|----------|---|--|---|--|--|
| | | | обоснования У. Уметь предлагать организационно- управленческие решения в профессиональной деятельности Н. Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно- управленческих решений | | баллов - 10 баллов (10) |
| 3 | 3.1. Система 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 | Творческое задание | Соответствие решения сформулированн ым в задании вопросам – 4 балла, оригинальность подхода – 2 балла, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) – 4 балла. (10) (10) |
| 4 | 4.1. Показатели результативности труда персонала | 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 | Решение задач по теме | Правильная формула для решения задачи - 2 балла, правильный ответ на вопрос - 3 балла, правильная запись решения - 5 баллов. Максимальное количество баллов - 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) |
|-------|---|---|--|--|---|
| 5 | 5.1. Вознаграждение за труд: подходы и способы оплаты | 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 | Решение задач по теме | Правильная формула для решения задачи - 2 балла, правильный ответ на вопрос - 3 балла, правильная запись решения - 5 баллов. Максимальное количество баллов - 10 баллов (10) |
| 6 | 6.1. Основы разработки кадровой политики | 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 | Самостоятельная работа | Правильный ответ на вопрос - 1 балл. Максимальное количество баллов - 10 баллов (10) |
| 7 | 7.1. Реализация кадровой 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 | Контрольная работа №3 | Правильный ответ на вопрос - 1 балл. Максимальное количество баллов - 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) |
|-------|---|---|--|--|---|
| | | | финансового обоснования организационно-управленческих решений | | |
| 8 | 8.1. 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 | Творческое задание 8 | В докладе представлена актуальная информация по теме - 2 балла, раскрытие содержания - 5 баллов, оформлен правильно (объем не менее 10 страниц, оформление соответствует требованиям) - 3 балла. Максимальное количество баллов - 10 баллов (10) |
| 9 | | 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 | Творческое задание 9 | Правильное выполнение задания - 20 баллов (максимальное количество баллов за задание) Правильные расчеты - 10 баллов, объяснение расчетов - 5 баллов, обоснованность выводов - 5 баллов (20) |
| | | | | 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: Тест. Правильное выполнение тестовых заданий свидетельствует о понимании обучающегося основ разработки и внедрения требований к должностям, основы программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме и их роль в практике управления персоналом организации. Каждый правильный ответ оценивается в 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. Виды кадровых стратегий
2. Методы управления персоналом
3. Организационное проектирование системы управления персоналом.
4. Основы разработки и реализации кадровой политики
5. Производительность труда как важнейший показатель деятельности персонала
6. Развитие науки управления персоналом.
7. Управление персоналом как особый вид управленческой деятельности.
8. Цель и задачи, функции и методы системы управления персоналом.
9. Экономическая сущность заработной платы

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Задание на умение. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

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. Задание "Цели управления персоналом"

Задача № 2. Задание на определение потребности персонала в обучении

Задача № 3. Подходы к управлению человеческими ресурсами

Задача № 4. Стратегическое планирование персонала

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Задание на навыки. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим

критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

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. Задание на определение потребности в человеческих ресурсах

Задание № 2. Задача по управлению человеческими ресурсами

Задание № 3. Изменение системы управления персоналом

Задание № 4. Оценка внутригруппового конфликта

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

| | |
|---|---|
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ») | Направление - 38.03.01 Экономика Профиль - Экономика и организация фирмы Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Управление персоналом |
|---|---|

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Подходы к управлению человеческими ресурсами (30 баллов).
3. Оценка внутригруппового конфликта (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. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. учебник для вузов. рек. М-вом образования РФ. 4-е изд., перераб. и доп..- М.: ИНФРА-М, 2017.-694 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. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии. учебное пособие. Электронный ресурс/ Е.Г. Моисеева.- Саратов: Вузовское образование, 2017.-139 с.
4. Балашова Н.В. Управление человеческими ресурсами.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2020.- 87 с.
5. [Люпина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / Э.Ю. Люпина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>](#)

б) дополнительная литература:

1. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах/ В.Р. Веснин.- Москва: Проспект, 2015.- 96 с.
2. Шапиро С. А., Шапиро А. Я. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности/ С.А. Шапиро.- М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015.-340 с.
3. Дейнека А. В. Управление персоналом организации/ А.В. Дейнека.- Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017.-288 с.
4. Ширяева А. И., Васильева А. А. Управление персоналом организации в условиях экономического кризиса (на примере ресторана «Китайский Иероглиф»). Электронный ресурс. бакалаврская работа. направление Управление персоналом. 38.03.03/ А. И. Ширяева.- Иркутск, 2018.-66 с.
5. [Ашмаров, И. А. Экономика рынка труда : учебник / И. А. Ашмаров. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 396 с. — ISBN 978-5-4487-0493-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82231.html> \(дата обращения: 01.06.2021\). — Режим доступа: для авторизир. пользователей](#)
6. [Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81503.html> \(дата обращения: 01.06.2021\)](#)
7. [Герчикова И.Н. Менеджмент \(4-е издание\) \[Электронный ресурс\]: учебник для вузов/ И.Н. Герчикова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 511 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52505.html>.— ЭБС «IPRbooks»](#)
8. [Зайцева, Е. В. Делопроизводство и документооборот в системе государственного и муниципального управления : учебное пособие для СПО / Е. В. Зайцева, Н. В. Гончарова. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, 2021. — 176 с. — ISBN 978-5-4488-1122-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/104900.html> \(дата обращения: 30.05.2021\)](#)
9. [Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков \[и др.\] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85488.html> \(дата обращения: 01.06.2021\). — Режим доступа: для авторизир. пользователей](#)

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 библиотечная система «Юрайт» biblio-online.ru, адрес доступа: <http://www.biblio-online.ru/>. У тех изданий, на которые подписано учебное заведение, доступен полный текст с возможностью цитирования и создания закладок.
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.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 менеджмента.

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);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) 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 лабораторным работам;
- 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:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

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

В учебном процессе используется следующее оборудование:

– 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