

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bfff679172803da5b7y559f69e1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности
« 24 » марта 2022 г.
Начальник управления _____
/Р.В. Самолетов/

Одобрено учебно-методическим советом
Протокол « 24 » марта 2022 г. № 03
Председатель _____
/М.А. Миненкова/



Рабочая программа дисциплины

Экономика управления персоналом

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Организационная психология

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
факультета психологии
Протокол «21» февраля 2022 г. №7
Председатель УМКом _____
/Г.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии
труда и организационной психологии
Протокол от «27» января 2022 г. № 9
Зав. кафедрой _____
/Е.М. Климова/

Мытищи
2022

Автор-составитель:
Поляков А.С., кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Экономика управления персоналом» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 29.07.2020 г. № 841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	5
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	14
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	15
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	15
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	15

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков, позволяющий совершенствовать социально-трудовые отношения и повысить эффективность работы персонала организации.

Задачи дисциплины:

- освоить современные теоретические представления об экономике управления персоналом в современных условиях;
- изучить экономические аспекты при управлении персоналом;
- овладеть основами анализа заработной платы, эффективности труда, управления персоналом;
- приобрести навыки практической работы в области анализа, оценки, для совершенствования систем материальной мотивации труда и оптимизации трудового потенциала персонала организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов.

СПК-3. Способен разрабатывать и руководить реализацией стратегии организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина опирается на знания, умения и компетенции студента, полученные при изучении дисциплин «Методологические и методические проблемы кадрового менеджмента», «Психология управления».

Преподавание дисциплины проводится в тесном взаимодействии со всем комплексом управленческих и психологических дисциплин, и в первую очередь с такими дисциплинами, как «Кадровое делопроизводство», «Технологии рекрутмента», «Профессиональное и карьерное ориентирование» и др.

Программа опирается на теоретические знания, полученные магистрантами на предшествующей ступени высшего образования (бакалавриат), и призвана систематизировать у них представления о процессах адаптации и аттестации персонала в организации.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108
Контактная работа:	62,3
Лекции	12(12) ¹
Лабораторные занятия	12(12) ²

¹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

Практические занятия	36(36) ³
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2.3
Предэкзаменационная консультация	2(2) ⁴
Зачет	0,3(0,3) ⁵
Самостоятельная работа	36(36) ⁶
Контроль	9.7(9.7) ⁷

Форма промежуточной аттестации: экзамен в 4 семестре на 2 курсе.

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия
Тема 1. Экономическая сущность системы управления персоналом	2	8	2
Тема 2. Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации	4	8	4
Тема 3. Факторы и резервы роста производительности труда	4	10	4
Тема 4. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия	2	10	2
Итого	12(12) ⁸	36(36) ⁹	12(12) ¹⁰

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
------------------------------------	-------------------	------------------	------------------------------	--------------------------	------------------

² Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и в форме практической подготовки

³ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и в форме практической подготовки

⁴ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и в форме практической подготовки

⁵ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и в форме практической подготовки

⁶ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и в форме практической подготовки

⁷ Реализуются в форме практической подготовки

⁸ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и в форме практической подготовки

⁹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и в форме практической подготовки

¹⁰ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и в форме практической подготовки

Тема 1. Экономическая сущность системы управления персоналом	Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка доклада, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно- методическое обеспечение, интернет- источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
Тема 2. Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации	Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.	6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка доклада, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно- методическое обеспечение, интернет- источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
Тема 3. Факторы и резервы роста производительности труда	Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка доклада, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно- методическое обеспечение, интернет- источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
Тема 4. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия	Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала». Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка доклада, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно- методическое обеспечение, интернет- источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
ИТОГО		36(36) ¹¹			

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

¹¹ Реализуются в форме практической подготовки

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-3. Способен разрабатывать и руководить реализацией стратегии организации	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
СПК-2	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: сущность экономических механизмов формирования эффективных систем управления персоналом в организации Уметь: проводить анализ и экономическую оценку человеческого капитала организации	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания конспекта, шкала оценивания аннотации текста, шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: сущность экономических механизмов формирования эффективных систем управления персоналом в организации Уметь: проводить анализ и экономическую оценку человеческого капитала организации Владеть: методами оценки эффективности деятельности по управлению персоналом	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания конспекта, шкала оценивания аннотации текста, шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации
СПК-3.	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная	Знать: основы анализа экономических показателей деятельности организации	Устный опрос, конспект,	Шкала оценивания устного

	работа	и показателей по труду (в том числе производительности труда) Уметь: применять на практике методы экономического обоснования мероприятий по улучшению деятельности организации и умение применять их на практике системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	аннотация текста, доклад, презентация	опроса, шкала оценивания конспекта, шкала оценивания аннотации текста, шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации
Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) Уметь: применять на практике методы экономического обоснования мероприятий по улучшению деятельности организации и умение применять их на практике системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания конспекта, шкала оценивания аннотации текста, шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность	10

	изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для подготовки к устным опросам

1. Значение экономики управления персоналом как практической деятельности, науки и учебной дисциплины Содержание понятий «персонал», «экономика управление персоналом». Характеристика современного этапа управления персоналом.
2. Концепции теории экономики управления персоналом.
3. Основные факторы повышения роли персонала в организации и функции управления персоналом
4. Связь экономики управления персоналом с другими науками
5. Основополагающие принципы социально-трудовых отношений.
6. Система социального партнерства.
7. Функции системы управления персоналом.
8. Профорientация персонала.
9. Современные типы организационных структур управления предприятием.
10. Организационные структуры управления персоналов фирмы
11. Этапы, классификация методов отбора персонала. Условия их эффективного применения.
12. Оценка кандидатов при приеме на работу.
13. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
14. Основы организационной культуры
15. Методы определения численности работников организации
16. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
17. Права и обязанности работников организации
18. Кадровая политика фирмы – основа формирования стратегии управления персоналом.
19. Кадровое планирование.
20. Набор персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Достоинства и ограничения источников набора.
21. Этапы отбора работников, их содержание. Классификация и содержание методов отбора персонала.
22. Деловая оценка персонала.

23. Аттестация персонала.
24. Подбор и расстановка персонала.
25. Адаптация персонала.
26. Организация системы обучения персонала.
27. Методы и виды обучения персонала.
28. Теории мотивации в трудовой практике.
29. Заработная плата как метод мотивации персонала.
30. Сдельная форма оплаты труда
31. Повременная форма оплаты труда
32. Сущность коллективных систем оплаты труда
33. Бригадная система оплаты труда
34. Премирование работников организации
35. Мотивация трудовой деятельности персонала: понятие, основные теории.
36. Трудовой потенциал персонала предприятия, государств
37. Трудовой потенциал работника
38. Затраты на персонал организации.
39. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
40. Производительность труда, методы оценки
41. Факторы и резервы роста производительности труда
42. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
43. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
44. Чистый дисконтированный доход как показатель экономического эффекта инновационных проектов
45. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал.
46. Основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.
47. Рынок труда, понятие, классификация, товар
48. Трудовые ресурсы предприятия, региона
49. Направления совершенствования организации труда
50. Многостаночное обслуживание и совмещение профессий

Примерная тематика докладов

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
2. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством.
3. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.
4. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
5. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
6. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.
7. Профессиональная адаптация и продвижение персонала.
8. Развитие профессионализма работников через систему компетенций.
9. Роль образования в формировании и развитии компетенций.
10. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления её модернизации.
11. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.
12. Система регулирования социально-трудовых отношений.
13. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
14. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.

15. Планирование численности работников организации.
16. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования.
17. Современная экономическая стратегия государства и её воздействие на социально-трудовые отношения.
18. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях.
19. Управление персоналом: уровни, направления и методы.
20. Анализ организации оплаты труда на предприятии.
21. Проектирование систем оплаты труда в организации.
22. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
23. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
24. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.
25. Отношение к персоналу в новых экономических условиях.

Примерная тематика презентаций

1. Различные виды эффективности мероприятий по управлению персоналом на примере предприятия Х.
2. Расчет уровня человеческого и трудового потенциала предприятия и региона. Перспективы развития трудового потенциала РФ
3. Комплекс социально-трудовых показателей на примере предприятия Х
4. Экономическая эффективность интеллектуально-креативных ресурсов предприятия
5. Разнесение затрат на персонал в соответствии с принципами управленческого учета.
6. Процесс бюджетирования расходов на персонал
7. Экономическая эффективность системы мотивации персонала
8. Расчет затрат на подбор и поиск персонала. Сравнительный анализ эффективности затрат на использование каналов поиска и подбора персонала
9. Реализация комплекса мероприятий деловой оценки персонала предприятия
10. Реализация мероприятий по аудиту и контроллингу персонала.
11. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга
12. Препятствия на пути внедрения контроллинга в российских компаниях
13. Эволюция взглядов на сущность категории «человеческий капитал»
14. Оптимизация затрат на персонал у условиях кризиса
15. Программы страхования жизни и здоровья сотрудников
16. Методы диверсификации рисков
17. Аутстаффинг и аутсорсинг как метод страхования рисков
18. Функции и обязанности риск-менеджеров
19. Рискогенный потенциал: методы определения
20. Типы рискогенных личностей.

Примерные вопросы к экзамену

1. Эффективность как элемент управления персоналом.
2. Виды эффективности, экономическая эффективность.
3. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка.
4. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.
5. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.
6. Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению

персоналом.

7. Система бюджетирования расходов на персонал.
8. Экономическая эффективность системы мотивации персонала.
9. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.
10. Деловая оценка персонала.
11. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала.
12. Планирование расходов на персонал.
13. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.
14. Методология кадрового аудита.
15. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.
16. Функционирование системы контроллинга на предприятии.
17. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала.
18. Содержательная структура контроллинга персонала.
19. Контроллинг системы оценки персонала.
20. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.
21. Понятие и виды кадровых рисков.
22. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков.
23. Система управления кадровыми рисками.
24. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
25. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
26. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
27. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 30 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене,

равняется 30 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен. Экзамен проводится устно по экзаменационным билетам. В каждом экзаменационном билете предусмотрено по два теоретических вопроса.

Шкала оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
24-30	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
17-23	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
11-16	Магистрант не достаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
0-10	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы	Оценивание по 5-балльной системе
100-81	Отлично
80-61	Хорошо
60-41	Удовлетворительно
40-0	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

- Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом / Архипова Н. И. , Назайкинский С. В. , Седова О. Л. - Москва : Проспект, 2018. - 160 с. - Текст : электронный. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392257638.html>
- Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=327867>
- Пугачев, В.П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2020. - 402с. – Текст: непосредственный.

6.2. Дополнительная литература

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 249 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/452413>
2. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом: учеб.-метод. пособие. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89497.html>
3. Николаев, Н.С. Системы качества управления персоналом: учеб.пособие. - М. : Русайнс, 2021. - 262с. – Текст: непосредственный.
4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 467 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>
5. Семенова, В.В. Управление персоналом: основные технологии управления: учеб.пособие / В. В. Семенова, Ю. В. Лясникова, В. В. Мазур. - М. : Русайнс, 2020. - 146с. – Текст: непосредственный.
6. Семко, И. А. Управление персоналом в бизнес структурах : учеб. пособие /И. А. Семко, Л. А. Алтухова, М. В. Коршикова, Л. И. Черникова, И. Г. Свистунова. - Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2018. - 196 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_00194.html
7. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 498 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>
8. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография / под ред. И.Б. Дураковой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 242 с. — Текст: электронный. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=851817>
9. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность /под ред. В.С. Гродского, Н.В. Солововой. — М.: РИОР, 2018. — 278с. – Текст: электронный. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=951436>

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>
2. Поисквые системы. URL: <http://www.google.ru> , <http://www.yandex.ru> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.
2. Методические рекомендации к практическим и лабораторным занятиям.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:
Microsoft Windows

Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ
Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;

– помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

– помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.