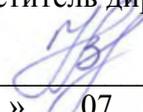


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Евгеньевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 29.03.2024 12:00:40
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2558d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Института сервиса и отраслевого управления

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора по УМР



« 06 » 07 2022 г. Н.В. Зонова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

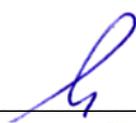
дисциплины: **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**
направление подготовки: **09.04.02 Информационные системы и технологии**
направленность (профиль): **Искусственный интеллект в промышленности**
форма обучения: **очная**

Рабочая программа разработана для обучающихся по направлению подготовки 09.04.02 Информационные системы и технологии, направленность (профиль) Искусственный интеллект в промышленности

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры кибернетических систем

Руководитель образовательной программы _____  О.А. Ядрышникова

Рабочую программу разработала:

Л.С. Ковальжина, к.с.н., доцент кафедры МТЭК _____ 

Рабочую программу адаптировал:

Пезин Д.А., к.социол.н., доцент каф. МиМУ _____ 

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - формирование методологических и практических основ процесса управления персоналом; изучение методов, инструментов организации и руководства работой команды и коллектива в условиях межкультурного взаимодействия, для разработки и использования программных средств в повышении эффективности управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ процесса управления персоналом в организации;
- освоение методов и инструментов организации работы коллектива в условиях межкультурного взаимодействия;
- овладение практическими навыками использования программных средств в повышении эффективности управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- алгоритмов и правил оценки персонала нефтегазовой компании;
- особенностей формирования кадрового потенциала и аудита персонала в нефтегазовой сфере;

умения:

- организовывать процедуру оценки персонала нефтегазовой компании;
- оценивать кадровый потенциал и проводить аудит персонала;

владение:

- методами оценки персонала нефтегазовой компании;
- инструментами оценки кадрового потенциала и аудита персонала.

Содержание дисциплины является логическим дополнением содержания дисциплины: «Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития» и служит основой для подготовки к сдаче государственного экзамена и подготовке к процедуре защиты выпускной квалификационной работы.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами	Знать: З1 - термины и дефиниции проектной деятельности, принципы формирования цели, задач, определения актуальности, ожидаемые эффекты и возможные сферы применения управления проектами на всех этапах его жизненного цикла
		Уметь: У1 - определять предпочтительные роли для членов проектной команды, в т.ч. на основе различных подходов и применять инструменты мотивации и поддержки вовлеченности
		Владеть: В1 - навыками планирования необходимыми ресурсами для достижения поставленной цели проекта, мониторинга их использования и применения методов оптимизации для поиска наиболее эффективных результатов
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов.	Знать: З2 - необходимые ресурсы, требующиеся для успешной реализации проектной деятельности в индустрии полного цикла и добывающей индустрии
		Уметь: У2 - конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты, обеспечивать работу
		Владеть: В2 - навыками организации и координации работы участников проекта
	УК-3.2. Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/ взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.	Знать: З3 - в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая практические) людей, с которыми работает/ взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих.
		Уметь: У3 - учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая практические) людей, с которыми работает/ взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих.
		Владеть: В3 - навыками применения в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая практические) людей, с которыми работает / взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих.

	УК-3.3. Прогнозирует результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	Знать: 34 - результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
		Уметь: У4 - предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.
	УК-3.4. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.	Знать: 35 - планирование командной работы, распределение поручений и делегировать полномочия членам команды, организацию обсуждений разных идей и мнений.
		Уметь: У5 - планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений.
		Владеть: В5 - навыками планирования командной работы, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.	Знать: 36 - особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.
		Уметь: У6 - адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей
	Владеть: В6 - навыками объяснить особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.	
	УК-5.2. Создает недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	Знать: 37 – условия формирования недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.
		Уметь: У7 - создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

		Владеть: В7- навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.
--	--	--

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточно й аттестации
		Лекции	Практиче- ские занятия	Лабораторны е занятия		
Очная	1/1	16	16	-	40	зачет

Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины

- очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины/модуля		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Организация работы персонала	10	10	-	12	32	УК-2.3 УК-3.1 УК-3.2	Задания, дискуссии тесты
2	2	Технологии управления поведением персонала	4	4	-	12	20	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-5.1 УК-5.2	Задания, дискуссии тесты
3	3	Информационные технологии в управлении персоналом	2	2	-	12	16	УК-2.3 УК-3.1 УК-3.2	Задания тесты
4	Зачет		-	-	-	4	4	УК-2.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-5.1 УК-5.2	Вопросы для зачета
Итого:			16	16	-	40	72	X	X

- заочная форма обучения (ЗФО)

Не реализуется.

- очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется.

5.2. Содержание дисциплины

5.2.1. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1 Организация работы персонала.

Тема 1: Вводная часть.

Объект и предмет изучения дисциплины «Основы управления персоналом предприятия». Цели и задачи изучения дисциплины. Актуальность дисциплины в условиях социально ориентированной рыночной экономики. Основное содержание дисциплины. Характеристика основных понятий. Функции и структура кадрового менеджмента. Кадровая политика и стратегия.

Тема 2: Нормативная кадровая документация и кадровое делопроизводство

Виды и особенности кадровой документации. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие кадровую работу. Кадровое делопроизводство и документооборот.

Тема 3: Найм, отбор, расстановка и адаптация персонала

Политика найма персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Их преимущества и недостатки. Выбор источников найма персонала. Цели отбора персонала. Типовые этапы отбора, их содержание. Организация процедуры отбора. Группировка и содержание критериев и показателей отбора. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место). Организация приема персонала. Категории работников. Структура персонала. Понятие социализации и трудовой адаптации. Виды, формы и направления социализации и адаптации.

Тема 4: Организация труда и рабочего места персонала

Сущность понятия «организация труда». Содержание организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Методы и техника личной работы, позволяющие находить резервы времени. Саморазвитие работника. Управление личным режимом труда и отдыха. Понятие «рабочее место». Виды рабочих мест. Сущность и цели организации рабочего места. Содержание организации рабочего места: планировка, оснащение средствами и предметами труда, их размещение, обслуживание, аттестация.

Тема 5: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Классификация мотивов и стимулов, используемых на практике. Их ранжирование по степени влияния на персонал. Мотивационные принципы организации труда. Комплексная система стимулирования труда, формы стимулирования.

Тема 6: Аттестация персонала и управление деловой карьерой

Сущность оценки и аттестации персонала. Основные цели и задачи проведения аттестации. Показатели, оцениваемые при аттестации сотрудников организации. Содержание этапов проведения аттестации. Понятия карьеры, служебно-профессионального про-

движения. Виды деловой карьеры. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой. Этапы деловой карьеры, их содержание. Практические примеры управления карьерой в отечественных и зарубежных организациях.

Раздел 2 Технологии управления поведением персонала

Тема 7: Межкультурные коммуникации и управление конфликтами в организации.

Структура коммуникации. Особенности культур и наций. Особенности социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов в организациях. Источники конфликтов. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессов. Факторы стрессовых состояний. Понятие и виды конфликтогенов. Основные правила работы с конфликтогенами. Типы конфликтных личностей. Двухмерная модель регулирования конфликтов К.Томаса. Способы регулирования конфликтов. Стадии конфликта. Конструктивная и деструктивная фазы конфликта. Интенсивность конфликта. Позитивные и деструктивные функции конфликта. Типы функций конфликтов по их направленности и последствиям.

Тема 8: Лидерство и командообразование

Особенности командного взаимодействия. Сущность и формы лидерства. Организация работы команд. Социальная психология малых групп в деятельности организации. Базовые техники командообразования. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды.

Раздел 3 Информационные технологии в управлении персоналом

Тема 9: Информационные технологии, проекты и системы в управлении персоналом

Обеспечение электронного документооборота в управлении персоналом. Особенности функционирования телекоммуникационной инфраструктуры служб управления персоналом и компании. Обзор функционала программных продуктов для обеспечения деятельности по управлению персоналом.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№	Номер раздела	Объем, час.	Тема лекции
---	---------------	-------------	-------------

п/п	дисциплины	ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	1	-	-	Тема 1. Вводная часть
2		1	-	-	Тема 2. Нормативная кадровая документация и кадровое делопроизводство
3		2	-	-	Тема 3. Найм, отбор, расстановка и адаптация персонала
4		2	-	-	Тема 4. Организация труда и рабочего места персонала
5		2	-	-	Тема 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
6		2	-	-	Тема 6: Аттестация персонала и управление деловой карьерой
7	2	2	-	-	Тема 7: Межкультурные коммуникации и управление конфликтами в организации.
8		2	-	-	Тема 8: Лидерство и командообразование
9	3	2	-	-	Тема 9: Информационные технологии в управлении персоналом
Итого:		16	-	-	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	1	-	-	Тема 1. Вводная часть
2		1	-	-	Тема 2. Нормативная кадровая документация и кадровое делопроизводство
3		2	-	-	Тема 3. Найм, отбор, расстановка и адаптация персонала
4		2	-	-	Тема 4. Организация труда и рабочего места персонала
5		2	-	-	Тема 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
6		2	-	-	Тема 6: Аттестация персонала и управление деловой карьерой
7	2	2	-	-	Тема 7: Межкультурные коммуникации и управление конфликтами в организации.
8		2	-	-	Тема 8: Лидерство и командообразование
9	3	2	-	-	Тема 9: Информационные технологии в управлении персоналом
Итого:		16	-	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОФО		
1	1	3	-	-	Специфика управления персоналом российской организации	Изучение теоретического материала
2	1	3	-	-	Управление трудовой мотивацией современной организации	Выполнение письменных домашних заданий
3	1	3	-	-	Особенности управления персоналом в зарубежных компаниях.	Изучение теоретического материала
4	1	3	-	-	Нормативно-правовая база управления персоналом органи-	Выполнение письменных

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОФО		
					зации	домашних заданий
5	2	6	-	-	Правила и технологии командообразования	Изучение теоретического материала
6	2	6	-	-	Виды и формы лидерства	Выполнение письменных домашних заданий
7	3	4	-	-	Информационные технологии в отборе персонала	Выполнение письменных домашних заданий
8	3	4	-	-	Информационные технологии в организации труда	Изучение теоретического материала
9	3	4	-	-	Информационные технологии в аттестации и оценке персонала	Выполнение письменных домашних заданий
10	Зачет	4	-	-	-	Подготовка к зачету
Итого:		40	-	-		

5.2.3. Преподавание дисциплины/модуля ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия);
- метод проектов(практические занятия).

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы для заочной формы обучения

Заочная форма обучения не реализуется

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Дискуссия №1,2	10
2	Задания № 1,2,3,4,5	20
3	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Дискуссия № 3,4	10
5	Задания №6,7,8,9,10	20
6	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Дискуссия № 5,6	10
8	Задания № 11, 12, 13,14	16
9	Итоговое тестирование	14
10	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС «Издательства Лань»;
- ЭБС «Электронного издательства ЮРАЙТ»;
- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ;
- Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»;
- ЭБС «IPRbooks»;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГНТУ (г. Уфа);
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГТУ (г. Ухта);
- ЭБС «Прспект»;
- ЭБС «Консультант студент».

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Office Professional Plus;
2. Microsoft Windows.
3. Zoom
4. Skype

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

Обеспеченность материально-технических условий реализации ОПОП ВО

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Управление персоналом	<p>Лекционные занятия: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации, Оснащенность: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Моноблок – 1 шт., проектор-1 шт., акустическая система (колонки) – 4 шт., проекционный экран – 1 шт., документ-камера – 1 шт., телевизор – 2 шт. Программное обеспечение: Microsoft Office Professional Plus; Windows, Zoom, Skype.</p>	625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70
		<p>Практические занятия: Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации, Оснащенность: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Моноблок – 1 шт., проектор-1 шт., акустическая система (колонки) – 4 шт., проекционный экран – 1 шт., документ-камера – 1 шт., телевизор – 2 шт. Программное обеспечение:</p>	625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют типовые расчеты. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь инженерные калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций на практическом занятии является обязательным.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем) у преподавателя для освоения индивидуально. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны выполнить расчетно-графическую работу и изучить теоретический материал по разделам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина: **Управление персоналом**

Код, направление подготовки: **09.04.02 Информационные системы и технологии**

Направленность (профиль): **Искусственный интеллект в промышленности**

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
УК-2.3	УК-2.3. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами	Знать: З1 - термины и дефиниции проектной деятельности, принципы формирования цели, задач, определения актуальности, ожидаемые эффекты и возможные сферы применения управления проектами на всех этапах его жизненного цикла	Не знает термины и дефиниции проектной деятельности, принципы формирования цели, задач, определения актуальности, ожидаемые эффекты и возможные сферы применения управления проектами на всех этапах его жизненного цикла	Демонстрирует фрагментарное знание терминов и дефиниции проектной деятельности, принципов формирования цели, задач, определения актуальности, ожидаемые эффекты и возможные сферы применения управления проектами на всех этапах его жизненного цикла	Знает большую часть терминов и дефиниции проектной деятельности, принципов формирования цели, задач, определения актуальности, ожидаемые эффекты и возможные сферы применения управления проектами на всех этапах его жизненного цикла	Знает терминов и дефиниции проектной деятельности, принципов формирования цели, задач, определения актуальности, ожидаемые эффекты и возможные сферы применения управления проектами на всех этапах его жизненного цикла
		Уметь: У1 - определять предпочтительные роли для членов проектной команды, в т.ч. на основе различных подходов и применять инструменты мотивации и поддержки вовлеченности	Не умеет определять предпочтительные роли для членов проектной команды, в т.ч. на основе различных подходов и применять инструменты мотивации и поддержки вовлеченности	Демонстрирует отдельные умения определения предпочтительных ролей для членов проектной команды, в т.ч. на основе различных подходов и применять инструменты мотивации и поддержки вовлеченности	Умеет определения предпочтительных ролей для членов проектной команды, в т.ч. на основе различных подходов и применять инструменты мотивации и поддержки вовлеченности, допуская незначительные ошибки	Умеет определения предпочтительных ролей для членов проектной команды, в т.ч. на основе различных подходов и применять инструменты мотивации и поддержки вовлеченности
		Владеть: В1 - навыками планирования	Не владеет навыками планирования	Демонстрирует фрагментарное владение	Владеет навыками планирования	Владеет навыками планирования

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		рования необходимыми ресурсами для достижения поставленной цели проекта, мониторинга их использования и применения методов оптимизации для поиска наиболее эффективных результатов	димыми ресурсами для достижения поставленной цели проекта, мониторинга их использования и применения методов оптимизации для поиска наиболее эффективных результатов	навыками планирования необходимыми ресурсами для достижения поставленной цели проекта, мониторинга их использования и применения методов оптимизации для поиска наиболее эффективных результатов	димыми ресурсами для достижения поставленной цели проекта, мониторинга их использования и применения методов оптимизации для поиска наиболее эффективных результатов, допуская незначительные ошибки	димыми ресурсами для достижения поставленной цели проекта, мониторинга их использования и применения методов оптимизации для поиска наиболее эффективных результатов
УК-3	УК-3.1. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов.	Знать: З2 - необходимые ресурсы, требующиеся для успешной реализации проектной деятельности в индустрии полного цикла и добывающей индустрии	Не знает необходимые ресурсы, требующиеся для успешной реализации проектной деятельности в индустрии полного цикла и добывающей индустрии	Демонстрирует фрагментарное знание необходимых ресурсов, требующихся для успешной реализации проектной деятельности в индустрии полного цикла и добывающей индустрии	Знает большую часть необходимых ресурсов, требующихся для успешной реализации проектной деятельности в индустрии полного цикла и добывающей индустрии	Знает необходимые ресурсы, требующиеся для успешной реализации проектной деятельности в индустрии полного цикла и добывающей индустрии
		Уметь: У2 - конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты, обеспечивать работу	Не умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты, обеспечивать работу	Демонстрирует отдельные умения по конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивать работу	Умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты, обеспечивать работу, допуская незначительные ошибки	Умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты, обеспечивать работу
		Владеть: В2 - навыками организации и координации работы участников проекта	Не владеет навыками организации и координации работы участников проекта	Демонстрирует фрагментарное владение навыками организации и координации работы участников проекта	Владеет навыками организации и координации работы участников проекта, допуская незначительные ошибки	Владеет навыками организации и координации работы участников проекта
	УК-3.2. Учитывает в своей социальной и	Знать: З3 - в своей социаль-	Не знает в своей социальной и профессио-	Знает частично в своей социальной и профес-	Знает в своей социальной и профессиональ-	Знает в своей социальной и профессиональ-

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		числе посредством корректировки своих.		ровки своих	допуская незначительные ошибки	
УК-3.3. Прогнозирует результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	Знать: З4 - результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Не знает результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Знает частично результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Знает результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий, допуская незначительные ошибки	Знает результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	
	Уметь: У4 - предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Не умеет предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Умеет частично предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Умеет предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий, допуская незначительные ошибки	Умеет предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	
	Владеть: В4 - навыками предвидения результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий.	Не владеет навыками предвидения результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	Владеет частично навыками предвидения результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	Владеет навыками предвидения результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий, допуская незначительные ошибки	Владеет навыками предвидения результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	
УК-3.4. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.	Знать: З5 - планирование командной работы, распределение поручений и делегировать полномочия членам команды, организацию обсуждений разных идей и мнений	Не знает планирование командной работы, распределение поручений и делегировать полномочия членам команды, организацию обсуждений разных идей и мнений	Знает частично планирование командной работы, распределение поручений и делегировать полномочия членам команды, организацию обсуждений разных идей и мнений	Знает планирование командной работы, распределение поручений и делегировать полномочия членам команды, организацию обсуждений разных идей и мнений, допуская незначительные ошибки	Знает планирование командной работы, распределение поручений и делегировать полномочия членам команды, организацию обсуждений разных идей и мнений	
	Уметь: У5 - планировать командную работу, распределять поручения и делегировать	Не умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать	Умеет частично планировать командную работу, распределять поручения и делегировать	Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать	Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать	

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений	полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений	вать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений	полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений, допуская незначительные ошибки	полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений
		Владеть: В5 - навыками планирования командной работы, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений..	Не владеет навыками планирования командной работы, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений	Владеет частично навыками планирования командной работы, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений	Владеет навыками планирования командной работы, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений, допуская незначительные ошибки	Владеет навыками планирования командной работы, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждения разных идей и мнений
УК-5	УК-5.1. Учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.	Знать: З6 - особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Не знает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Знает частично особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Знает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей, допуская незначительные ошибки	Знает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей
		Уметь: У6 - адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения	Не умеет адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения	Умеет частично адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения	Умеет адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения	Умеет адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		ного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	ния в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	хождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	ния в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей, допуская незначительные ошибки	ния в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей
		Владеть: В6 - навыками объяснить особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Не владеет навыками объяснить особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Владеет частично навыками объяснить особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Владеет навыками объяснить особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей, допуская незначительные ошибки	Владеет навыками объяснить особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей
	УК-5.2. Создает недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знать: 37 – условия формирования недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Не знает условия формирования недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знает частично условия формирования недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знает условия формирования недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач, допуская незначительные ошибки	Знает условия формирования недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
		Уметь: У7 - создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профес-	Не умеет создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Умеет частично создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Умеет создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач, допуская незначитель-	Умеет создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		сиональных задач			ные ошибки	
		Владеть: В7- навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Не владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Владеет частично навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач, допуская незначительные ошибки	Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

КАРТА
обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина: **Управление персоналом**

Код, направление подготовки: **09.04.02 Информационные системы и технологии**

Направленность (профиль): **Искусственный интеллект в промышленности**

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Кибанов, Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации : стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Государственный университет управления, Воронежский государственный университет. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 301 с.	25	15	100	-
2	Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации [Текст] : монография / Н. С. Зоткина, А. В. Копытова ; ТИУ. - Тюмень : ТИУ, 2016. - 158 с. :	10+ЭР	15	100	+
3	Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - URL: http://www.iprbookshop.ru/51639.html . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "IPR BOOKS".	ЭР	15	100	+
4	Воденко, К. В. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева, С. А. Тихоновскова [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2019. - 374 с. - URL: https://e.lanbook.com/book/119285 . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС Лань	ЭР	15	100	+
5	Методические основы найма персонала [Текст] : монография / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, О. В. Ашихмин ; ТИУ. - Тюмень : ТИУ, 2018. - 114 с.	10+ЭР	15	100	+

ЭР – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>