

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 15.10.2024 16:19:06  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования

**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины: Основы управления персоналом

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль): Управление персоналом  
высокотехнологичных производств

форма обучения: очная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 23.04.2024 г. и требованиями ОПОП 38.03.03 Управление персоналом Управление персоналом высокотехнологичных производств к результатам освоения дисциплины

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры  
Менеджмента в отраслях ТЭК  
14.03.2024, протокол № 7  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Пленкина Вера Владимировна

Рабочую программу разработал:  
доцент , к.э.н. \_\_\_\_\_ Дебердиева Надежда Павловна

### 1. Цели и задачи освоения дисциплины

формирование у обучающихся теоретических знаний, умений и практических навыков в области управления персоналом, необходимых для организации эффективной работы персонала предприятия с позиции менеджеров различных управленческих уровней, а также организации командной работы в условиях усиления роли человеческих ресурсов на предприятиях и ориентации на принципы социально-этического менеджмента

- понимать сущность управления персоналом и роли руководителей различных уровней управления в данном процессе;
- освоение базовых понятий: философия управления персоналом, кадровая политика, кадровая стратегия и т.д.;
- изучение ключевых технологиях управления персоналом организации;
- освоить методы адаптации, мотивации персонала с учетом действующих законов и закономерностей в области управления персоналом и др.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части учебного плана образовательной программы.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знание:

- основных понятий в области управления организацией;
- основных функций и принципов управления;
- различных приемов и способов социализации личности и социального взаимодействия.

умения:

- применять основные технологии управления для решения производственных и управленческих задач;
- строить отношения с окружающими людьми, с коллегами профессиональной деятельности.

владение:

- навыками выстраивания причинно-следственных связей между результативностью и проводимыми мероприятиями;
- практическим опытом участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин и служит основой для освоения дисциплин:

Организационное поведение

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Управление развитием персонала

### 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
УК-2 Способен	УК-2.1 Проводит анализ	Знать: УК-2.1-31

<p>определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>поставленной цели и формулирует совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для ее достижения.</p>	<p>Теоретические основы формирования целей управления персоналом и совокупности взаимосвязанных задач, необходимых для их достижения</p>
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.1 Проводит анализ поставленной цели и формулирует совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для ее достижения.</p>	<p>Уметь: УК-2.1-У1 Анализировать поставленные цели управления персоналом и формулировать совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для их достижения</p>
		<p>Владеть: УК-2.1-В1 Навыками анализа поставленной цели в сфере управления персоналом и способностью формулировать взаимосвязанные задачи, которые необходимо решить для их достижения</p>
	<p>УК-2.2 Выбирает оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Знать: УК-2.2-З1 Принципы и способы нахождения оптимального решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия</p>
		<p>Уметь: УК-2.2-У1 Оценивать варианты способов решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия</p>
		<p>Владеть: УК-2.2-В1 Способностью генерировать оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений</p>

<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.3 Анализирует действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать: УК-2.3-31 Действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие процессы управления персоналом в организации</p>
		<p>Уметь: УК-2.3-У1 Анализировать действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область управления персоналом в организации</p>
		<p>Владеть: УК-2.3-В1 Навыками оценки и анализа действующего законодательства и правовых норм, регулирующих область управления персоналом в организации</p>
<p>ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;</p>	<p>ОПК-1.1 Анализирует действующую систему нормативно- правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом.</p>	<p>Знать: ОПК-1.1-31 Действующую систему нормативно- правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом</p>
		<p>Уметь: ОПК-1.1-У1 Применять действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом</p>

<p>ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;</p>	<p>ОПК-1.1 Анализирует действующую систему нормативно- правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом.</p>	<p>Владеть: ОПК-1.1-В1 Способностью комплексного анализа действующей системы нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом</p>
	<p>ОПК-1.2 Разрабатывает технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом.</p>	<p>Знать: ОПК-1.2-З1 Принципы и подходы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации</p>
		<p>Уметь: ОПК-1.2-У1 Применять способы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации</p>
		<p>Владеть: ОПК-1.2-В1 Навыками разработки технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации</p>
<p>ОПК-1 Способен</p>	<p>ОПК-1.3 Применяет</p>	<p>Знать: ОПК-1.3-З1 Основные</p>

<p>применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;</p>	<p>основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом.</p>	<p>алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом</p>
<p>ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;</p>	<p>ОПК-1.3 Применяет основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом.</p>	<p>Уметь: ОПК-1.3-У1 Анализировать основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом</p>
		<p>Владеть: ОПК-1.3-В1 Способностью использовать основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом</p>
	<p>ОПК-1.4 ОПК-1.4 Анализирует финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования.</p>	<p>Знать: ОПК-1.4-З1 Финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования</p>
<p>ОПК-1 Способен применять знания (на</p>	<p>ОПК-1.4 ОПК-1.4 Анализирует финансово-</p>	<p>Уметь: ОПК-1.4-У1 Оценивать финансово-</p>

<p>промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;</p>	<p>экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования.</p>	<p>экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования</p>
<p>ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;</p>	<p>ОПК-1.4 ОПК-1.4 Анализирует финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования.</p>	<p>Владеть: ОПК-1.4-В1 Навыками анализа финансово-экономических показателей деятельности, показателей по труду и эффективности использования</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p>	<p>ОПК-3.1 Понимает основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации.</p>	<p>Знать: ОПК-3.1-З1 Основы формирования концепции управления персоналом, особенности кадровой политики организации</p> <p>Уметь: ОПК-3.1-У1 Анализировать варианты разработки и методы внедрения концепции управления персоналом</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять</p>	<p>ОПК-3.1 Понимает основы разработки и внедрения концепции управления</p>	<p>Владеть: ОПК-3.1-В1 Навыками разработки и внедрения концепции</p>



<p>мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p>	<p>персоналом, кадровой политики организации.</p>	<p>управления персоналом, кадровой политики организации</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p>	<p>ОПК-3.2 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации.</p>	<p>Знать: ОПК-3.2-31 Принципы и подходы разработки и способы внедрения концепции управления персоналом, особенности кадровой политики организации</p>
		<p>Уметь: ОПК-3.2-У1 Анализировать подходы разработки концепции управления персоналом и способы внедрения ее на предприятии, оценивать кадровую политику организации</p>
		<p>Владеть: ОПК-3.2-В1 Навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия,</p>	<p>ОПК-3.3 Определяет кадровую стратегию на основе общей стратегии.</p>	<p>Знать: ОПК-3.3-31 Особенности формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее</p>

<p>направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p>		<p>общей стратегии</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p>	<p>ОПК-3.3 Определяет кадровую стратегию на основе общей стратегии.</p>	<p>Уметь: ОПК-3.3-У1 Анализировать варианты кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии</p> <p>Владеть: ОПК-3.3-В1 Способностью формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии</p>
<p>ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;</p>	<p>ОПК-4.3 Ведет документационное сопровождение и учет движения персонала.</p>	<p>Знать: ОПК-4.3-З1 Принципы и методы Принципы и методы документационного сопровождения и особенности учета движения персонала</p> <p>Уметь: ОПК-4.3-У1 Анализировать документационное сопровождение и способы учета движения персонала</p>
<p>ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления</p>		<p>Владеть: ОПК-4.3-В1 Навыком ведения документационное сопровождение и учет</p>

персоналом, вести документационное сопровождение и учет;		движения персонала
--	--	--------------------

#### 4. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов.

Таблица 4.1

Курс	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час.	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
1	34	18		56	36	Экзамен, КР

#### 5. Структура и содержание дисциплины

##### 5.1. Структура дисциплины

Структура дисциплины	Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Л.	Пр.	Лаб.				
1. Современная концепция управления человеческими ресурсами							
1.1 Понятие и сущность управления персоналом	2				2	УК-2.1-31, УК-2.2-31	решение ситуационно-практических заданий, тест
1.2 Концепция управления персоналом	4	2		12	26	УК-2.3-31, ОПК-3.1-31, ОПК-3.1-У1, ОПК-3.2-31, УК-2.1-31, УК-2.3-У1, УК-2.1-В1, УК-2.1-У1, ОПК-3.2-У1, ОПК-3.2-В1, ОПК-3.1-В1, УК-2.2-31	решение ситуационно-практических заданий, тест
Итого по разделу	6	2		12	28		
2. Особенности формирования стратегии управления персоналом предприятия							
2.1 Кадровые стратегии управления	4			6	10	ОПК-3.3-31, ОПК-3.3-У1, УК-2.2-31, УК-2.2-У1, ОПК-1.1-31	решение ситуационно-практических заданий, тест
2.2 Кадровая политика предприятия	3	4			13	ОПК-1.3-31, ОПК-1.3-У1, ОПК-1.1-31, ОПК-1.1-У1, ОПК-3.3-31, ОПК-3.3-У1, ОПК-1.1-В1, ОПК-3.3-В1, УК-2.2-31, УК-2.2-У1	решение ситуационно-практических заданий, тест
Итого по разделу	7	4		6	23		
3. Кадровое планирование и анализ численности персонала							
3.1 Основные подходы к формированию потребностей организации в персонале и кадровому планированию	4	2		6	18	ОПК-1.4-31, ОПК-4.3-31, ОПК-1.4-У1, ОПК-1.4-В1, ОПК-4.3-У1, ОПК-4.3-В1, УК-2.2-В1, УК-2.3-В1	выполнение расчетно-аналитического задания, тест

Итого по разделу	4	2		6	18		
4. Кадровые технологии в системе организации работ с персоналом предприятия							
4.1 Политика найма и отбора человеческих ресурсов на предприятии	4	2		4	14	ОПК-1.2-31, ОПК-1.2-У1, ОПК-1.2-В1	решение ситуационно-практических заданий, тест
4.2 Сущность адаптации персонала предприятия	2	2		8	16	ОПК-1.2-31, ОПК-1.2-У1, ОПК-1.2-В1	решение ситуационно-практических заданий, тест
Итого по разделу	6	4		12	30		
5. Мотивационная система управления персоналом							
5.1 Особенности мотивационной системы управления персоналом организации	6			8	14	УК-2.2-31, УК-2.2-У1, ОПК-1.3-31, ОПК-1.3-У1	решение ситуационно-практических заданий, тест
5.2 Стимулирование профессиональной деятельности	2	4		6	16	УК-2.3-У1, УК-2.3-31, ОПК-1.1-31, ОПК-1.3-У1, ОПК-1.3-В1, ОПК-1.4-У1, ОПК-1.4-В1, ОПК-1.4-31, УК-2.2-31, УК-2.2-У1, ОПК-1.3-31, ОПК-1.1-У1	решение ситуационно-практических заданий, тест
Итого по разделу	8	4		14	30		
6. Управление деловой карьерой персонала							
6.1 Организация деловой карьеры персонала	3	2		6	15	ОПК-4.3-31, ОПК-4.3-У1, УК-2.2-31, УК-2.2-У1, ОПК-4.3-В1	решение ситуационно-практических заданий, тест
Итого по разделу	3	2		6	15		
Экзамен				36			Вопросы к экзамену
Итого по дисциплине	34	18		56	144		

## 5.2. Содержание дисциплины.

### 1. Современная концепция управления человеческими ресурсами

#### 1.1 Понятие и сущность управления персоналом

Сущность управления персоналом.

Принципы и задачи управления

персоналом. Концепция управления персоналом

Стратегии управления персоналом

предприятия

#### 1.2 Концепция управления персоналом

Понятие концепции управления персоналом.

Принципы формирования концепции управления персоналом.

### 2. Особенности формирования стратегии управления персоналом предприятия

2.1 Кадровые стратегии управления  
Особенности формирования стратегии управления персоналом предприятия.

2.2 Кадровая политика предприятия  
Особенности кадровой политики.

3. Кадровое планирование и анализ численности персонала

3.1 Основные подходы к формированию  
потребностей организации в персонале и  
кадровому планированию

Подходы к формированию  
потребностей организации в персонале и  
кадровому планированию.

Цели и задачи кадрового планирования. Методы кадрового планирования

4. Кадровые технологии в системе организации работ с персоналом  
предприятия

4.1 Политика найма и отбора человеческих ресурсов на предприятии  
Характеристика найма. Инструменты найма претендентов на работу в  
компанию. Политика отбора персонала предприятия. способы и метода отбора  
персонала.

4.2 Сущность адаптации персонала  
предприятия

Понятие адаптации персонала. Цели и задачи адаптации персонала.  
Характеристика видом адаптации. Проблемы адаптации. Этапы адаптации персонала  
организации.

5. Мотивационная система управления персоналом

5.1 Особенности мотивационной системы  
управления персоналом организации

Понятие мотивация, потребности, мотив, стимул, мотивации трудовой  
деятельности. Теории мотивации трудовой деятельности. Этапа процесса  
мотивационной системы

управления персоналом организации

5.2 Стимулирование профессиональной  
деятельности

Понятие стимулирования профессиональной деятельности работников  
предприятия. Материальное и нематериальное стимулирование труда

6. Управление деловой карьерой персонала

6.1 Организация деловой карьеры персонала

Понятие карьера. Виды карьеры. Этапы формирования карьеры  
персонала. Направления развития карьеры персонала.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

**Лекционные занятия**

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекционного занятия
--------------------------	-------------	--------------------------

1. Современная концепция управления человеческими ресурсами	2	Сущность управления персоналом. Принципы и задачи управления персоналом.
1. Современная концепция управления человеческими ресурсами	4	Концепция управления персоналом
2. Особенности формирования стратегии управления персоналом предприятия	4	Особенности формирования стратегии управления персоналом предприятия.
2. Особенности формирования стратегии управления персоналом предприятия	3	Особенности кадровой политики
3. Кадровое планирование и анализ численности персонала	4	Основы кадрового планирования
4. Кадровые технологии в системе организации работ с персоналом предприятия	4	Характеристика найма и политики отбора персонала предприятия
4. Кадровые технологии в системе организации работ с персоналом предприятия	2	Особенности процесса адаптации персонала предприятия
5. Мотивационная система управления персоналом	2	Основы мотивационной деятельности в управлении персоналом
5. Мотивационная система управления персоналом	4	Теории мотивации трудовой деятельности.
5. Мотивационная система управления персоналом	2	Особенности процесса стимулирования профессиональной деятельности работников предприятия
6. Управление деловой карьерой персонала	1	Особенности построения деловой карьеры
6. Управление деловой карьерой персонала	2	Системы управления карьерой персонала в организации
Итого	34	

### Практические занятия

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема практического занятия
1. Современная концепция управления человеческими ресурсами	2	Персонал как объект управления
2. Особенности формирования стратегии управления персоналом предприятия	4	Особенности формирования кадровой политики предприятия
3. Кадровое планирование и анализ численности персонала	2	Планирование и анализ численности персонала
4. Кадровые технологии в системе организации работ с персоналом предприятия	2	Инструменты найма претендентов на работу в компанию
4. Кадровые технологии в системе организации работ с персоналом предприятия	2	Методы адаптации персонала предприятия
5. Мотивационная система управления персоналом	4	Методы мотивации и стимулирования персонала
6. Управление деловой карьерой персонала	2	Способы формирования деловой карьеры сотрудника организации
Итого	18	

### Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
1. Современная концепция управления человеческими ресурсами	6	Методы управления персоналом предприятия	
1. Современная концепция управления человеческими ресурсами	6	Трудовой коллектив предприятия, его состав, классификация.	

2. Особенности формирования стратегии управления персоналом предприятия	6	Роль кадровых стратегий в развитии современных компаний	
3. Кадровое планирование и анализ численности персонала	6	Методы кадрового планирования	
4. Кадровые технологии в системе организации работ с персоналом предприятия	4	Внутренние и внешние источники найма сотрудников	
4. Кадровые технологии в системе организации работ с персоналом предприятия	8	Содержание программы адаптации	
5. Мотивационная система управления персоналом	8	Теории мотивации	
5. Мотивационная система управления персоналом	6	Материальное и нематериальное стимулирование персонала организации	
6. Управление деловой карьерой персонала	6	Участники планирования деловой карьеры	
Итого	56		

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

лекция -визуализация

практические работы - проблемные ситуационные задания, кейс-метод



## 6. Тематика курсовых работ

Тема 1 Концепция управления персоналом организации.

Тема 2 Особенности построения организационно-управленческих структур предприятия.

Тема 3 Оптимизация численности и структуры персонала предприятия.

Тема 4 Нормирование численности персонала при выполнении различных работ.

Тема 5 Особенности работы при отборе и найме персонала.

Тема 6 Организация системы оценки результатов деятельности и трудового поведения работников организации.

Тема 7 Формирование кадровой политики организации.

Тема 8 Построение системы кадрового резерва в организации.

Тема 9 Анализ методов управления персоналом организации.

Тема 10 Анализ методов деловой оценки персонала организации.

Тема 11 Особенности процесса высвобождения персонала организации.

Тема 12 Организация адаптации работников предприятия.

Тема 13 Финансово-организационные аспекты обучения и развития персонала.

Тема 14 Организация стимулирования трудовой деятельности работников организации.

Тема 15 Нормативно-правовое регулирование управления персоналом.

Тема 16 Организация оценки деловых и профессиональных качеств персонала предприятия организации.

Тема 17 Формирование морально-психологического климата в организации.

Тема 18 Современные теории мотивации персонала.

Тема 19 Руководство и стили управления организацией в современных условиях.

Тема 20 Формирование карьеры менеджера и специалиста предприятия.

## 7. Контрольные работы

не предусмотрены

## 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 представлена ниже.

Номер семестра 1

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	решение ситуационно- практических заданий	15
2	выполнение расчетно-аналитического задания	5
3	тестирование по темам курса	10
Итого:		30
2 текущая аттестация		
1	решение ситуационно- практических заданий	20
2	тестирование по темам курса	10
Итого:		30
3 текущая аттестация		
1	решение ситуационно- практических заданий	25

2	тестирование по темам курса	15
	Итого:	40
	ВСЕГО:	100

Номер семестра 1. Курсовое проектирование

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Формирование библиографического списка курсовой работы	10
2	Формирование актуальности темы курсовой работы	5
	Итого:	15
2 текущая аттестация		
1	Теоретический обзор главы 1 курсовой работы	20
	Итого:	20
3 текущая аттестация		
1	Теоретический обзор главы 2 курсовой работы	20
2	Подготовка к защите, защита презентации темы курсовой работы	45
	Итого:	65
	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

1С: Зарплата и управление персоналом <https://v8.1c.ru/>

БОСС. Кадровые системы <https://kadrovik.boss.ru/>

СБИС: Управление персоналом» <https://sbis.ru/staff>

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

Adobe Acrobat Reader DC

1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях

Microsoft Office Professional Plus

Microsoft Windows

Доступ к «ЭБС Юрайт»

Доступ к ЭБС издательства «Лань» ([www.e.landbook.com](http://www.e.landbook.com))

Доступ к электронным изданиям в составе базы данных «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU» (<http://elibrary.ru>)

Система автоматизации библиотек ИРБИС

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

Электронная информационно-образовательная среда EDUCON

РТСИМ.Карьера

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы	Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий
1	Помещение для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду	Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Моноблок - 5 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70
2	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70
3	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70
4	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70

## 11. Методические указания по организации СРС

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем) у преподавателя для индивидуального освоения. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся изучают теоретический материал по разделам дисциплины.

К средствам обеспечения самостоятельной работы относятся учебники, учебные пособия и методические руководства, учебно-программные комплексы, система поддержки учебного процесса EDUCON и т.д.

Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство двух форм: самоконтроль и самооценка обучающегося; контроль и оценка со стороны преподавателя.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы являются:

- уровень освоения обучающимися учебного материала;
- умения обучающегося использовать теоретические знания при выполнении творческих заданий;
- сформированность соответствующих компетенций;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление материала в соответствии с требованиями.

**Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания**

Дисциплина Основы управления персоналом

Код, направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом  
высокотехнологичных производств

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
УК-2	Знать: УК-2.1-31 Теоретические основы формирования целей управления персоналом и совокупности взаимосвязанных задач, необходимых для их достижения	Не имеет представления о теоретических основах формирования целей в сфере управления персоналом и совокупности взаимосвязанных задач, необходимых для их достижения	Имеет некоторые представления о теоретических основах формирования целей в сфере управления персоналом и совокупности взаимосвязанных задач, необходимых для их достижения	Знает теоретические основы формирования целей в сфере управления персоналом и совокупности взаимосвязанных задач, необходимых для их достижения	Понимает суть теоретических основ формирования целей в сфере управления персоналом и совокупности взаимосвязанных задач, необходимых для их достижения
УК-2	Уметь: УК-2.1-У1 Анализировать поставленные цели управления персоналом и формулировать совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для их достижения	Не умеет анализировать поставленные цели управления персоналом и формулировать совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для их достижения	Понимает как анализировать поставленные цели управления персоналом и формулировать совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для их достижения	Умеет анализировать поставленные цели управления персоналом и формулировать совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для их достижения	Рационально оценивает варианты целевых ориентиров в сфере управления персоналом, грамотно формулирует задачи, которые необходимо решить для их достижения

УК-2	Владеть: УК-2.1-В1 Навыками анализа поставленной цели в сфере управления персоналом и способностью формулировать взаимосвязанные задачи, которые необходимо решить для их достижения	Не владеет навыками анализа поставленной цели в сфере управления персоналом и способностью формулировать взаимосвязанные задачи, которые необходимо решить для их достижения	Обладает некоторыми навыками анализа поставленной цели в сфере управления персоналом и способностью формулировать взаимосвязанные задачи, которые необходимо решить для их достижения	Способен анализировать поставленные цели в сфере управления персоналом и формулировать взаимосвязанные задачи, которые необходимо решить для их достижения	Демонстрирует навыки грамотного анализа поставленной цели в сфере управления персоналом и способности формулирования взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для их достижения
УК-2	Знать: УК-2.2-З1 Принципы и способы нахождения оптимального решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия	Не знает принципы и способы нахождения оптимального решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия	Имеет представление о некоторых принципах и способах нахождения оптимального решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия	Имеет представление о принципах и способах нахождения оптимального решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия	Демонстрирует знания о принципах и способах нахождения оптимального решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия
УК-2	Уметь: УК-2.2-У1 Оценивать варианты способов решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия	Не умеет оценивать варианты способов решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия	Не корректно оценивает варианты способов решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия	Умеет оценивать варианты способов решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия	Демонстрирует разнообразные способы оценивания вариантов решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений предприятия
УК-2	Владеть: УК-2.2-В1 Способностью генерировать оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Не обладает способностью генерировать оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Слабо обладает способностью генерировать оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Достаточно обладает способностью генерировать оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Обладает способностью генерировать оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2	Знать: УК-2.3-31 Действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие процессы управления персоналом в организации	Не знает действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие процессы управления персоналом в организации	Имеет представление о действующем законодательстве и правовых нормах, регулирующих процессы управления персоналом в организации	Знает некоторые действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие процессы управления персоналом в организации	Ориентируется в действующем законодательстве и правовых нормах, регулирующих процессы управления персоналом в организации
УК-2	Уметь: УК-2.3-У1 Анализировать действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область управления персоналом в организации	Не умеет анализировать действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область управления персоналом в организации	При анализе действующего законодательства и правовых норм, регулирующих область управления персоналом в организации допускает много неточностей	Умеет анализировать действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область управления персоналом в организации	Всесторонне умеет анализировать действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область управления персоналом в организации
УК-2	Владеть: УК-2.3-В1 Навыками оценки и анализа действующего законодательства и правовых норм, регулирующих область управления персоналом в организации	Не владеет навыками оценки и анализа действующего законодательства и правовых норм, регулирующих область управления персоналом в организации	Владеет некоторыми Навыками оценки и анализа действующего законодательства и правовых норм, регулирующих область управления персоналом в организации	Владеет навыками оценки и анализа действующего законодательства и правовых норм, регулирующих область управления персоналом в организации	Демонстрирует уверенные навыки оценки и анализа действующего законодательства и правовых норм, регулирующих область управления персоналом в организации
ОПК-1	Знать: ОПК-1.1-31 Действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Не знает действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Имеет представление о действующей системе нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Знает некоторые элементы действующей системы нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Знает действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом

ОПК-1	Уметь: ОПК-1.1-У1 Применять действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Не умеет применять действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Демонстрирует слабые умения использования действующей системы нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Умеет применять действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Умеет рационально применять действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом
ОПК-1	Владеть: ОПК-1.1-В1 Способностью комплексного анализа действующей системы нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Не обладает способностью комплексного анализа действующей системы нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Владеет некоторыми навыками анализа действующей системы нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Способен к анализу действующей системы нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом	Способен комплексно анализировать действующую систему нормативно-правовых актов российского законодательства в части работы с персоналом
ОПК-1	Знать: ОПК-1.2-З1 Принципы и подходы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Не знает принципы и подходы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Имеет представление о принципах и подходах формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Знает некоторые принципы и подходы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Знает принципы и подходы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации
ОПК-1	Уметь: ОПК-1.2-У1 Применять способы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Не умеет применять способы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Не уверенно применяет некоторые способы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Применяет способы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Уверенно применяет способы формирования технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации

ОПК-1	Владеть: ОПК-1.2-В1 Навыками разработки технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Не владеет навыками разработки технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Владеет некоторыми навыками разработки технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Владеет навыками разработки технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации	Уверенно владеет некоторыми навыками разработки технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом в организации
ОПК-1	Знать: ОПК-1.3-З1 Основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Не знает основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Слабо знает некоторые основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Знает некоторые основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Уверенно знает основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом
ОПК-1	Уметь: ОПК-1.3-У1 Анализировать основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Не умеет анализировать основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Умеет анализировать некоторые основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Умеет анализировать основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Комплексно подходит к анализу основных алгоритмов диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом
ОПК-1	Владеть: ОПК-1.3-В1 Способностью использовать основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Не владеет способностью использовать основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Слабо владеет способностью использовать основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Демонстрирует способности применения основных алгоритмов диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом	Уверенно демонстрирует способности применения основных алгоритмов диагностирования и анализа проблем в организации в части работы с персоналом



ОПК-1	Знать: ОПК-1.4-З1 Финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования	Не знает финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования	Знает некоторые финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования	Знает финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования, допускает неточности	Знает финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования
ОПК-1	Уметь: ОПК-1.4-У1 Оценивать финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования	Не умеет оценивать финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования	Не уверенно оценивает некоторые финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования	Оценивает некоторые финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования	Грамотно оценивает финансово-экономические показатели деятельности, показатели по труду и эффективности использования
ОПК-1	Владеть: ОПК-1.4-В1 Навыками анализа финансово-экономических показателей деятельности, показателей по труду и эффективности использования	Не владеет способностью к анализу финансово-экономических показателей деятельности, показателей по труду и эффективности использования	Очень не уверенно владеет способностью к анализу финансово-экономических показателей деятельности, показателей по труду и эффективности использования	Владеет навыками анализа финансово-экономических показателей деятельности, показателей по труду и эффективности использования	Уверенно владеет способностью к анализу финансово-экономических показателей деятельности, показателей по труду и эффективности использования
ОПК-3	Знать: ОПК-3.1-З1 Основы формирования концепции управления персоналом, особенности кадровой политики организации	Не знает особенности формирования концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Имеет представление о особенностях формирования концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Знает некоторые особенности формирования концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Знает направления формирования концепции управления персоналом, особенности кадровой политики организации

ОПК-3	Уметь: ОПК-3.1-У1 Анализировать варианты разработки и методы внедрения концепции управления персоналом	Не умеет анализировать варианты разработки и методы внедрения концепции управления персоналом	Имеет представление как анализировать варианты разработки и методы внедрения концепции управления персоналом	Допускает неточности при анализе вариантов разработки и методы внедрения концепции управления персоналом	Всесторонне анализирует варианты разработки и методы внедрения концепции управления персоналом
ОПК-3	Владеть: ОПК-3.1-В1 Навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Не владеет навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Владеет незначительными навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Владеет достаточным и навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Уверенно владеет навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации
ОПК-3	Знать: ОПК-3.2-З1 Принципы и подходы разработки и способы внедрения концепции управления персоналом, особенности кадровой политики организации	Не знает принципы и подходы разработки и способы внедрения концепции управления персоналом, особенности кадровой политики организации	Имеет представление о принципах и подходах разработки и способах внедрения концепции управления персоналом, особенностях кадровой политики организации	Знает некоторые принципы и подходы разработки и способы внедрения концепции управления персоналом, особенности кадровой политики организации	Знает принципы и разные подходы разработки и способы внедрения концепции управления персоналом, особенности кадровой политики организации
ОПК-3	Уметь: ОПК-3.2-У1 Анализировать подходы разработки концепции управления персоналом и способы внедрения ее на предприятии, оценивать кадровую политику организации	Не умеет анализировать подходы разработки концепции управления персоналом и способы внедрения ее на предприятии, оценивать кадровую политику организации	Имеет представление как анализировать подходы к разработке концепции управления персоналом и способы внедрения ее на предприятии, оценивать кадровую политику организации	Допускает неточности при анализе концепции управления персоналом, ориентируется в способах ее внедрения, а так же при анализе кадровой политики организации	Всесторонне анализирует подходы разработки и внедрения концепции управления персоналом, оценивает кадровую политику организации
ОПК-3	Владеть: ОПК-3.2-В1 Навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Не владеет навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Владеет незначительными навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Владеет достаточным и навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации	Уверенно владеет навыками разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации

ОПК-3	Знать: ОПК-3.3-31 Особенности формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Не знает особенности формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Имеет некоторое представление о особенностях формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Знает некоторые особенности формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Демонстрирует активные знания о особенностях формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии
ОПК-3	Уметь: ОПК-3.3-У1 Анализировать варианты кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Не умеет анализировать варианты кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	При анализе вариантов кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии допускает грубые ошибки	Умеет анализировать некоторые варианты кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Комплексно анализирует варианты кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии
ОПК-3	Владеть: ОПК-3.3-В1 Способностью формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Не владеет способностью формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Демонстрирует некоторые способности формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии	Владеет способностью формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии, допускает ошибки	Уверенно демонстрирует способности формирования кадровой стратегии предприятия на основе ее общей стратегии
ОПК-4	Знать: ОПК-4.3-31 Принципы и методы документационного сопровождения и особенности учета движения персонала	Не знает принципы и методы документационного сопровождения и особенности учета движения персонала	Имеет представление о принципах и методах документационного сопровождения и особенностях учета движения персонала	Знает некоторые принципы и методы документационного сопровождения и особенности учета движения персонала	Уверено описывает принципы и методы документационного сопровождения и особенности учета движения персонала
ОПК-4	Уметь: ОПК-4.3-У1 Анализировать документационное сопровождение и способы учета движения персонала	Не умеет анализировать документационное сопровождение и способы учета движения персонала	Имеет представление о анализе документационного сопровождения и способах учета движения персонала	Хорошо анализирует документационное сопровождение и способы учета движения персонала	Всесторонне анализирует документационное сопровождение и способы учета движения персонала

ОПК-4	Владеть: ОПК-4.3-В1 Навыком ведения документационное сопровождение и учет движения персонала	Не владеет навыком ведения документационное сопровождение и учет движения персонала	Слабо владеет навыком ведения документационное сопровождение и учет движения персонала	Владеет некоторыми навыками ведения документационного сопровождения и учета движения персонала	Демонстрирует разносторонние навыки ведения документационное сопровождение и учет движения персонала
-------	--	---	--	--	--

**КАРТА**  
**обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической**  
**литературой**

Дисциплина Основы управления персоналом

Код, направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом высокотехнологичных производств

№ 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	Горленко, Олег Александрович. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. - 2-е изд., испр. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2023. - 217 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/530633">https://urait.ru/bcode/530633</a>	ЭР	30	100	+
2	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / ред. А. А. Литвинок. - 2-е изд., пер. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2023. - 498 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/510735">https://urait.ru/bcode/510735</a>	ЭР	30	100	+
3	Пугачев, Василий Павлович. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 402 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/516031">https://urait.ru/bcode/516031</a> .	ЭР	30	100	+
4	Круглов, Дмитрий Валерьевич. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. - Москва : Юрайт, 2024. - 168 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/544472">https://urait.ru/bcode/544472</a> .	ЭР	30	100	+

5	Анисимов, Александр Юрьевич. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2023. - 278 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/519897">https://urait.ru/bcode/519897</a> .	ЭР	30	100	+
---	--	----	----	-----	---

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

6	Бабосов Е. М., Вайнилович Э. Г., Линкевич О. В. Управление персоналом промышленного предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2023. - 204 – Режим доступа: <a href="https://www.iprbookshop.ru/132824.html">https://www.iprbookshop.ru/132824.html</a>		30	100	+
---	---	--	----	-----	---