


Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Волгоградский индустриальный техникум»

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по  
учебной работе

 И.В. Бондаренко

04 мая 2022г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОП.07 Управление персоналом**

**для специальности**

**46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение**

2022г.

Рабочая программа разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 11.08.2014 г. № 975, зарегистрированного в Минюсте РФ 20 августа 2014 г. N 33682.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины обязательной части профессионального цикла по специальности 46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение.

Организация-разработчик ГБПОУ «Волгоградский индустриальный техникум»


Рецензенты: Коршунова Александра Владимировна, руководитель центра дополнительного образования, старший преподаватель Волгоградского филиала «Московского финансово-юридического университета - МФЮА»

Составитель: Петричук М.Г., преподаватель ГБПОУ «Волгоградский индустриальный техникум»

РЕКОМЕНДОВАНА на заседании предметной (цикловой) комиссии экономики, управления

Протокол № 7 от 14.03 2022 г.

Председатель предметной (цикловой) комиссии экономики, управления

  
\_\_\_\_\_ М.Г.Петричук \_\_\_\_\_ 14.03.2022  
подпись дата

ОДОБРЕНА на заседании методического совета  
протокол № 8 от 04.04 2022 г.

Начальник отдела учебно-методической работы  
И.Ю. Шурыгина

  
\_\_\_\_\_ И.Ю. Шурыгина \_\_\_\_\_ 04.04.2022  
подпись дата

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	5
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	12
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	13

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОП 07. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

### 1.1. Область применения программы

Программа учебной дисциплины ОП 07. Управление персоналом является частью примерной основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности (специальностям) СПО 46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом» предназначена для формирования у студентов целостной системы знаний о закономерностях становления и развития подсистемы управления человеческими ресурсами организации как важнейшего элемента системы управления организацией в целом, а также освоение навыков и умений управления персоналом организации.

### 1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

Код ОК, ПК, ЛР	Умения	Знания
ОК 01 ОК 02 ОК 03 ОК 04 ОК 05 ОК 06 ОК 07 ОК 08 ОК 09 ПК 1.7 ПК 2.6. ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создавать благоприятный психологический климат в коллективе;</li> <li>• эффективно управлять трудовыми ресурсами.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом;</li> <li>• организационную структуру службы управления персоналом;</li> <li>• общие принципы управления персоналом;</li> <li>• принципы организации кадровой работы;</li> <li>• психологические аспекты управления, способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;</li> </ul>

<b>Личностные результаты реализации программы воспитания, определенные отраслевыми требованиями к деловым качествам личности</b>	
Демонстрирующий готовность и способность вести диалог с другими людьми, достигать в нем взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения в профессиональной деятельности	<b>ЛР 13</b>
Проявляющий гражданское отношение к профессиональной деятельности как к возможности личного участия в решении общественных, государственных, общенациональных проблем	<b>ЛР 15</b>
Принимающий основы экологической культуры, соответствующей современному уровню экологического мышления, применяющий опыт экологически ориентированной рефлексивно-оценочной и практической деятельности в жизненных ситуациях и профессиональной деятельности	<b>ЛР 16</b>

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

<b>Вид учебной работы</b>	<b>Объем в часах</b>
<b>Объем образовательной программы учебной дисциплины</b>	90
<b>в т.ч. в форме практической подготовки</b>	
в т. ч.:	
теоретическое обучение	48
лабораторные работы <i>(если предусмотрено)</i>	-
практические занятия <i>(если предусмотрено)</i>	12
курсовая работа (проект) <i>(если предусмотрено для специальностей)</i>	-
контрольная работа <i>(если предусмотрено)</i>	-
<i>Самостоятельная работа</i>	30
<b>Промежуточная аттестация</b>	-

## 2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины ОП 07. Управление персоналом

Наименование тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов	Коды компетенций и личностных результатов, формированию которых способствует элемент программы
1	2	3	4
Тема 1. Теоретические основы управления персоналом	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Принципы, методы и функции управления персоналом. Принципы, методы и функции управления персоналом. Эволюция научных подходов к управлению персоналом (физиократический, рационалистический, технократический, гуманистический). Основные концепции управления персоналом.		
Тема 2. Функции и субъекты управления персоналом	<b>Содержание учебного материала</b>	2	2 ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Цель управления человеческими ресурсами. Пять специфических функций, детальному изучению которых и посвящен учебный курс «Управление персоналом». Термины «общее линейное руководство», «развитие», «система управления персоналом». Термин «субъект управления человеческими ресурсами». Виды субъектов управления персоналом. Персонал как объект и субъект управления. Элементы субъект-объектного взаимодействия в системе управления персоналом.		
Тема 3. Факторы среды управления персоналом	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Факторы внешней и внутренней среды. Факторы эффективного управления человеческими ресурсами организации		
Тема 4. Стратегия управления персоналом	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Стратегическое управление персоналом. Принципы, на которых основывается стратегическое управление персоналом. Современные тенденции в стратегическом управлении персоналом. Два подхода к формированию стратегии управления персоналом.		
	Практическое занятие 1 Определение концепции управления персоналом.	2	
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	4	
	Проработка конспектов лекций. Работа с учебным и справочным материалом. Подготовка к тестированию по темам раздела «Концептуальные основы управления персоналом»	2	

	Подготовка презентаций и докладов «Концептуальные основы управления персоналом».	2	
	<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b> 1. Актуальность проблемы управления человеческими ресурсами. 2. Субъекты управления человеческими ресурсами.		
<b>Тема 5. Анализ работы и трудового потенциала предприятия</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Анализ работы – методический процесс. Последовательность осуществления анализа работ. Субъекты анализа. Объекты анализа работ. Методы анализа работ. Документальные итоги анализа работ. Перечень квалификационных требований.		
<b>Тема 6. Планирование потребности в персонале</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Планирование человеческих ресурсов. Прогноз потребности в персонале. Методики прогнозирования потребности в персонале. Факторы, принимающиеся в расчет при прогнозировании наличия персонала. Текучесть кадров. Причины текучести кадров. Корректировочные мероприятия по увеличению гибкости управления занятостью работников.		
	Практическое занятие 2. Определение потребности в кадрах.	2	
<b>Тема 7. Маркетинг персонала (подбор, набор, рекрутмент)</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Подбор – деятельность по поиску и привлечению потенциальных работников. Альтернативы подбора в порядке убывания популярности. Анализ сильных и слабых сторон работодателя. Процедура привлечения кандидатов из внутренних источников. Инструменты привлечения кандидатов из внешних источников. Разработка административных процедур по подбору персонала.		
	Практическое занятие 3. Подбор персонала.	2	
<b>Тема 8. Отбор и наем персонала. Высвобождение персонала</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Задачи, решаемые в процессе отбора сотрудников. Два последовательно реализуемых принципа отбора персонала. Высвобождение персонала. Увольнение.		
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	4	
	Проработка конспектов лекций. Работа с учебным и справочным материалом. Подготовка к тестированию	2	
	Повторение тем программы с целью подготовки к промежуточной аттестации	2	
	<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b> 1. Методы анализа трудового потенциала организации. 2. Квалификационные характеристики. 3. Увольнение сотрудников. Основные ситуации, связанные с увольнением		

	сотрудников. 4. Сокращение штата.		
<b>Тема 9. Сущность, цели, функции, принципы и факторы планирования карьеры</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	2 ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Карьера, карьерный путь. Планирование карьеры сотрудника как осознанный процесс целеполагания. Два способа планирования карьеры. Последовательность карьерного целеполагания. Ошибки карьерного целеполагания. Факторы, влияющие на отношение человека к карьере и на ее планирование.		
<b>Тема 10. Индивидуальное планирование карьеры</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Индивидуальное планирование карьеры – длительный процесс. Сущность индивидуального планирования карьеры. Приемы, позволяющие проанализировать способности и склонности человека.		
<b>Тема 11. Организационное планирование карьеры. Трудоустройство и работа в коллективе</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Индивидуальное планирование карьеры как процесс. Сущность индивидуального планирования карьеры. Приемы, позволяющие проанализировать способности и склонности человека. Планирование карьеры организацией. Развитие карьеры. Свойства организационного планирования карьеры. Принципы организационного планирования карьеры.		
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	4	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Проработка конспектов лекций. Подготовка к тестированию.	2	
	Подготовка презентаций и докладов.	2	
	<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b> 1. Современные виды карьерного пути. 2. Уникальные группы рабочей силы. 3. Источники информации, которые могут быть задействованы на пассивной стадии поиска работы. 4. Резюме, сопроводительное письмо. 5. Подготовка к собеседованию.		
<b>Тема 12. Предпосылки, факторы, процесс обучения персонала</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Предпосылки обучения персонала. Факторы, воздействие которых необходимо учитывать в целях повышения эффективности обучения сотрудников. Процесс обучения сотрудников.		
<b>Тема 13. Трудовая адаптация персонала. Методы обучения персонала</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Трудовая адаптация. Виды адаптации: профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация. Функции трудовой адаптации. Два компонента процесса трудовой адаптации. Формы адаптации персонала. Методы обучения сотрудников		
	Практическое занятие 4.	2	



	Методы обучения персонала.		
<b>Тема 14. Организационное развитие и обучающиеся организации. Альтернативный подход к обучению по методу внутренней игры</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Организационное обучение как непрерывный источник создания конкурентоспособных преимуществ компаний. Современная концепция организационного обучения. Общие характеристики для компаний с долгосрочной деятельностью. Принципы, которые должны быть учтены при формировании кадровой политики. Метод внутренней игры.		
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	6	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Проработка конспектов лекций. Подготовка к тестированию.	2	
	Разработка кроссворда (не менее 10 слов) по разделу «Система обучения сотрудников», подготовка презентаций и докладов.	2	
	Повторение тем программы с целью подготовки к промежуточной аттестации	2	
	<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b> 1. Цели корпоративного обучения. 2. Выявление потребности в обучении. 3. Эффективность обучения персонала. Управление продвижением по службе. 4. Адаптация на рабочем месте. 5. Введение в курс дела новых сотрудников. Наставничество.		
<b>Тема 15. Общие положения оценки в сфере человеческих ресурсов</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Оценка результатов деятельности сотрудников. Предмет, субъект, цели, задачи оценки результатов деятельности.		
<b>Тема 16. Процедура и методы оценки деятельности сотрудников</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Факторы, влияющие на процесс оценки результатов деятельности сотрудников. Типичные ошибки, возникающие в процессе оценки результатов деятельности сотрудников. Критерии эффективности системы оценки результатов деятельности сотрудников. Методы оценки результатов деятельности сотрудников. Методы 360 градусов, рейтинговые шкалы, критические эпизоды, эссе, рабочие стандарты, ранжирование, принудительное распределение, отчет о выполнении деятельности с использованием принудительного выбора и взвешенного контрольного перечня, рейтинговые шкалы поведенческих якорей (метод BARS).		
<b>Тема 17. Оценочное интервью</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Оценочное интервью. Цель оценочного интервью. Структура оценочного собеседования. Контрольные позиции оценочного интервью. Практическое занятие 5. Проведение оценочного интервью.		
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	4	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Повторение тем программы с целью подготовки к промежуточной аттестации.	2	
	Подготовка презентаций и докладов по разделу «Механизм оценки деятельности»	2	

	сотрудников».		
	<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b> 1. Основные направления оценки персонала. 2. Аттестация персонала. 3. Технология аттестации персонала.		
<b>Тема 18. Система вознаграждения персонала организации</b>	<b>Содержание учебного материала</b> Теории трудовой мотивации. Система вознаграждения персонала организации. Эффективность системы вознаграждения. Виды вознаграждения: прямое денежное вознаграждение, косвенное денежное вознаграждение, нематериальное вознаграждение. Заработная плата и ее функции. Система выплат и льгот. Компенсационные выплаты. Принципы предоставления дополнительных выплат и льгот: оценка трудового вклада, рейтинг, поощрение стажа, компетентности, дополнительных знаний. Формы предоставления компенсаций: обязательная или по выбору. Оценки эффективности систем вознаграждения. Четыре аспекта справедливости. Проблемы, связанные с оплатой труда.	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
<b>Тема 19. Факторы, формирующие вознаграждение сотрудника</b>	<b>Содержание учебного материала</b> Факторы, формирующие вознаграждение сотрудника: организация, рынок труда, работа, работник. Денежные виды вознаграждения: обязательное, по усмотрению работодателя. Нематериальное вознаграждение: удовлетворение от выполняемой работы, удовлетворение от условий труда. Гибкие условия труда. Возможные вариации обеспечения гибких условий труда.	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
<b>Тема 20. Особенности вознаграждения управляющих</b>	<b>Содержание учебного материала</b> Типы выплачиваемого управленцам вознаграждения: базовая з/пл, «Золотой парашют», долгосрочное стимулирование и планы прироста капитала, льготы, привилегии, премии. Практическое занятие 6. Разработка программ стимулирования труда.	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	2	
	Подготовка презентаций и докладов по разделу «Вознаграждение сотрудников».	2	
	<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b> 1. Нематериальные методы стимулирования работников.		
<b>Тема 21. Несчастные случаи на рабочем месте. Насилие на рабочем месте. Стрессы</b>	<b>Содержание учебного материала</b> Повреждение, повреждающий фактор, пострадавший. Структура обстоятельств, при которых происходили несчастные случаи. Расстройство здоровья при повреждениях. Тяжесть вреда здоровью. Последствия причинения вреда здоровью. Перечень наиболее опасных ситуаций и часто встречающихся нарушений. Составляющие экономического ущерба от несчастных случаев на производстве. Факторы, увеличивающие риск насилия на рабочем месте.	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.

	Факторы, увеличивающие риск насилия на рабочем месте. Меры руководства компании, направленные на недопущение насилия на рабочем месте. Стресс как неспецифическая реакция организма.		
<b>Тема 22. Программы обеспечения безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Трудоспособность. Неквалифицированный труд. Профессиональная трудоспособность. Специальная трудоспособность. Безопасность труда. Два подхода к разработке программ обеспечения безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников. Эргономика.		
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	4	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Разработка кроссворда (не менее 10 слов) по разделу, подготовка презентаций и докладов.	2	
	Повторение тем программы с целью подготовки к промежуточной аттестации	2	
	<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b> 1. Конфликты в организации. 2. Способы разрешения конфликтных ситуаций.		
<b>Тема 23. Понятие и участники трудовых отношений</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Трудовые отношения. Стороны трудовых отношений: Социальное партнерство в сфере труда. Принципы трехстороннего и двухстороннего участия и представительства. Профессиональный союз (профсоюз) – добровольное общественное объединение граждан. Цели профсоюзов. Принципы деятельности профсоюзов. Новые стратегии профсоюзного движения. Коллективные переговоры. Структуры, ведущие переговоры. Типы взаимоотношений между профсоюзом и администрацией. Стадии переговорного процесса. Коллективный договор. Разделы коллективного трудового контракта.		
<b>Тема 23. Трудовые споры. Дисциплинарные взыскания</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Дисциплина труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарное взыскание. Процесс применения дисциплинарного взыскания. Индивидуальный трудовой спор. Коллективный трудовой спор. Примириительные процедуры. Забастовка.		
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	2	ОК 01 - ОК 09 ПК 1.7, ПК 2.6., ПК 2.7. ЛР13, ЛР15, ЛР16.
	Повторение тем программы с целью подготовки к промежуточной аттестации	2	
	<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b> 1. Факторы независимости администрации от профсоюзов.		
<b>Повторительно-обобщающее занятие</b>		2	
<b>Всего</b>		<b>90</b>	

### 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1. Материально-техническое обеспечение

Реализация программы дисциплины предполагает наличие учебного кабинета экономических дисциплин.

Оборудование учебного кабинета и рабочих мест кабинета экономических дисциплин:

- посадочные места по количеству обучающихся (не менее 30);
- рабочее место преподавателя;
- рабочая доска.

Технические средства обучения:

- мультимедийное оборудование;
- персональные микрокалькуляторы;
- персональные компьютеры;
- телевизор.

Цифровые образовательные ресурсы:

- комплект презентаций по темам дисциплины;
- учебное пособие;
- тесты в тестовой оболочке SunRay;
- методические рекомендации для выполнения практических работ;
- комплекты индивидуальных заданий для выполнения контрольных работ.

#### 3.2. Информационное обеспечение реализации программы

##### 3.2.1 Основные печатные издания

##### 3.2.2 Основные электронные издания

1 Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / С. Е. Елкин. — Саратов : Профобразование, 2021. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROФобразование : [сайт]. — URL: <https://profspro.ru/books/100164> (дата обращения: 04.05.2022).

##### 3.2.3. Дополнительные источники

1. Базаров, Т.Ю, Управление персоналом: уч. пособие для СПО/ Т.Ю.Базаров. – 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 224 с.

2. Казначевская, Г.Б. Менеджмент: учебник для СПО.- 10-е изд.- Ростов н/Д: Феникс, 2009.-346 с.

3. Назаров, Ю.А. Основы менеджмента: уч. пособие / Ю.А.Назаров. – М.: Глобус; Волгоград: Альянс, 2006. – 288 с.

4. Шипунов, В.Г., Кишкель, Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии: учеб. для сред. спец. учеб. заведений – М.: Высшая школа, 1999. – 304 с.

5. Электронный ресурс «Экономический портал» Форма доступа: [www.economicus.ru](http://www.economicus.ru)

6. Электронный ресурс «Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». Форма доступа: [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru)

#### 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения	Критерии оценки	Методы оценки
<p><b>Перечень знаний, осваиваемых в рамках дисциплины</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом;</li> <li>• организационную структуру службы управления персоналом;</li> <li>• общие принципы управления персоналом;</li> <li>• принципы организации кадровой работы;</li> <li>• психологические аспекты управления персоналом, способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрация умений кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом;</li> <li>- определяет организационную структуру службы управления персоналом;</li> <li>- демонстрация умений принципов управления персоналом и принципов организации кадровой работы;</li> <li>- демонстрация умений управления персоналом, способов разрешения конфликтных ситуаций в коллективе.</li> </ul>	<p>Оценка результатов выполнения практической работы</p> <p>Оценка результатов устного и письменного опроса</p> <p>Оценка результатов решения ситуационных задач</p> <p>Оценка результатов самостоятельной работы.</p> <p>Оценка результатов выполнения домашних заданий.</p> <p>Оценка результатов проведенного итогового контроля</p>
<p><b>Перечень умений, осваиваемых в рамках дисциплины</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• создавать благоприятный психологический климат в коллективе;</li> <li>• эффективно управлять трудовыми ресурсами.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрация умений создавать благоприятный психологический климат в коллективе;</li> <li>- демонстрация умений эффективно управлять трудовыми ресурсами.</li> </ul>	<p>Оценка результатов выполнения практической работы</p> <p>Оценка результатов устного и письменного опроса</p> <p>Оценка результатов решения ситуационных задач</p> <p>Оценка результатов самостоятельной работы.</p> <p>Оценка результатов выполнения домашних заданий.</p>