Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 02.11.2026 13:33:29
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
подписано ЭЦП Усманов А.С.
(подпись, инициалы, фамилия)

«26» 02 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО программа бакалавриата
23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация)

Сервис транспортных и технологических машин и оборудования (нефтедобыча)
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения
заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Бирск 2026 г.

Рабочая программа составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов профиль Сервис транспортных и технологических машин и оборудования (нефтедобыча), одобренного ученым советом Бирского филиала Уфимского университета науки и технологий (протокол №7 от 27.02.2026 г.) и утвержденного директором Бирского филиала 27.02.2026.

Зав.кафедрой кафедры технологического образования *(наименование кафедры разработчика программы)*	*подписано ЭЦП*	Шакирова М.Г.
Разработчик программы	*подписано ЭЦП*	Латыпов А.Б.
Руководитель образовательной программы	*подписано ЭЦП*	Белявская И.А.

1. Цель дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов знаний, умений и навыков в области организации кадровой работы на предприятиях автомобильного транспорта, процессами коммуникаций в системе автосервиса и фирменного обслуживания, формированием осознанного понимания необходимости принятия управленческих решений для обеспечения нормального функционирования предприятий сферы сервиса и эксплуатации автомобилей.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1. – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной
код компетенции	наименование компетенции	
ПК-3	Способен осуществлять управление оператором технического осмотра (пунктом технического осмотра)	ПК-3.1. Применяет знания устройства, принципов работы и обслуживания средств технического диагностирования, в том числе средств измерений, дополнительного технологического оборудования, необходимого для реализации методов проверки технического состояния транспортных средств
		ПК-3.2. Взаимодействует с внешними организациями для выполнения обслуживания средств технического диагностирования, в том числе средств измерений, дополнительного технологического оборудования, необходимого для реализации
		ПК-3.3. Организует взаимодействия работников оператора технического осмотра (пункта технического осмотра) и распределения между ними полномочий по учету, хранению и обслуживанию средств технического диагностирования, в том числе средств измерений, дополнительного технологического оборудования, необходимого для реализации методов проверки технического состояния транспортных средств

2. Структура и трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетные единицы (з.е.), 180 академических часов.

Таблица 2 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов	Количество часов в сессии
Общая трудоемкость дисциплины	180	8 сессия - 72 9 сессия - 108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	14	8 сессия - 6 9 сессия - 8
в том числе:		
лекции	6	8 сессия - 6
лабораторные занятия	0	
практические занятия	8	9 сессия - 8
Другие виды работ в соответствии с УП:		
контрольная работа	0	
консультации	1	9 сессия - 1
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	166	8 сессия - 66 9 сессия - 100
Из них:		
контроль	34.8	
ФКР:		
зачет	0	
зачет с оценкой	0	
курсовая работа (проект)	0	
экзамен	1.2	9 сессия - 1

3 Содержание дисциплины

Таблица 3 – Содержание дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности				Форма текущего контроля успеваемости
		Лек, час.	П, час.	Эк, час.	СРС, час.	
4 курс / 8 сессия						
1	Сущность и основные понятия управления персоналом Потребность и необходимость управления персоналом на производстве. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами . Задачи и основные функции управления персоналом. История развития наук о персонале. Современная система наук о труде и персонале. Компоненты деятельности человека. Характеристики продуктивности и эффективности труда. Тенденции производительности, затрат труда и уровня жизни. Производительный, технологический и трудовой процессы. Виды и границы разделения труда. Рабочее место. Структура производственной операции. Условия и	2			20	Кейс-задания

	интенсивность труда: общая характеристика условий труда; оценка степени интенсивности труда					
2	Эффективность и организация труда Компоненты деятельности человека. Характеристики продуктивности и эффективности труда. Тенденции производительности, затрат труда и уровня жизни. Производительный, технологический и трудовой процессы. Виды и границы разделения труда. Рабочее место. Структура производственной операции. Условия и интенсивность труда: общая характеристика условий труда; оценка степени интенсивности труда	2			22	Кейс-задания
3	Внутриорганизационные конфликты. Организационная культура. Развитие творческой активности персонала Понятие конфликта . Типы и причины конфликтов. Модель конфликта как процесса, преодоление конфликта на отдельных его этапах. Последствия конфликта. Управление конфликтной ситуацией: структурные методы; межличностные методы. Выбор стиля поведения в конфликте. Специфика конфликтов на предприятиях автотранспорта и автосервиса. Понятие организационной культуры. Функции организационной культуры. Характеристики и типы организационной культуры. Организационная культура и групповые нормы поведения. Оценка полномочий и компетенции организации, уровня ее организационной культуры. Особенности организационной культуры японских, американских, западноевропейских и российских фирм. Особенности организационной культуры автотранспортных предприятий. Поддержание и сохранение организационной культуры. Развитие персонала как фактор успешной деятельности фирмы. Развитие умений и компетенций. Организация рационализаторской и изобретательской работы. Организационные формы коллективного управления	2			24	Кейс-задания
Итого по 4 курсу 8 сессии		6			66	

4 курс / 9 сессия						
1	Управление численностью и структурой персонала. Планирование деловой карьеры Планирование численности персонала инженерно- технической службы авто-транспортного предприятия. Управление движением персонала. Планирование деловой карьеры. Этапы и типовые модели деловой карьеры . Формирование кадрового резерва на автотранспортных предприятиях		2		22	Практические работы
2	Поиск, отбор и наем работников, их адаптация в коллективе Внешние и внутренние средства привлечения персонала. Информирование претендентов о будущей работе, порядок обработки их обращений. Этапы отбора персонала, их характеристика. Освидетельствование профессиональной пригодности: понятие профессиограммы, групп профессиональных качеств; методы оценки профессиональных качеств, их краткая характеристика; особенности освидетельствования на автотранспортных предприятиях. Требования Трудового кодекса РФ к организации найма персонала. Контрактная форма найма работников. Содержание трудового договора (контракта). Стадии адаптации персонала, рекомендации по повышению ее эффективности.		2		24	Практические работы
3	Обучение, переподготовка и аттестация персонала Особенности деятельности руководителей и предпринимателей. Профессиональные и личностные требования к руководителям. Стили и методы работы руководителей. Организация рабочего времени руководителей		2		25	Практические работы
4	Особенности организации труда руководителей. Организация делового общения Особенности деятельности руководителей и предпринимателей. Профессиональные и личностные требования к руководителям. Стили и методы работы руководителей. Организация рабочего времени руководителей. Управленческая информация		2		20	Практические работы

	и закономерности ее движения. Этапы обмена информацией. Особенности обмена письменной информацией. Организация деловых бесед и переговоров. Организация собраний и совещаний. Организация правленческих игр. Условия эффективного делового общения с клиентами					
5	Экзамен			1	9	
Итого по 4 курсу 9 сессии			8	1	100	
Итого по дисциплине		6	8	1	166	

Таблица 4 – Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Наименование семинарских и практических работ	Объем, час.

4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

1. Способы оценки персонала:
А) оценка потенциала работка, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров;
Б) оценка процесса труда, сравнительная оценка с сотрудниками, выполняющими аналогичную работу;
В) оценка результатов труда и трудовых отношений;
Г) оценка поведения, отношений и результатов труда
2. Принципы подбора и расстановки кадров:
А) научности; согласованности; автономности;
Б) устойчивости; многоаспектности; прозрачности;
В) специализации; адаптивности; ритмичности;
Г) соответствия; перспективности; сменяемости
3. Активная профессиональная стажировка специалиста предполагает:
А) наблюдение за деятельностью опытных специалистов;
Б) стажировку по всему комплексу профессиональных задач;
В) участие в профессиональных упражнениях, типа деловых игр;
Г) участие в профессиональных упражнениях, наблюдение за деятельностью опытных специалистов и параллельное дублирование деятельности

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.
Критерии оценки (в баллах):
- **9-10** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %;
- **7-8** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %;
- **4-6** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %;
- **до 4** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %;

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.
варианты решения кейсов.
Ситуация 1

Ваш непосредственный начальник минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.
Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.
А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субордина-ции, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.
Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.
В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной.
Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.
Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):
- **2** балла выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;
- **1** балл выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- **0** баллов выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Практические работы

Практические работы, являются важным источником познания нового материала, способствуют формированию и совершенствованию практических умений и навыков обучающихся.
Тема практической работы1: Организационное поведение
1. Рассмотрение групповых ролей и факторов, характеризующих работу коллективов
На примере конкретной ситуации научить студентов обнаруживатьсвязь между
характером поведения членов группы и результативностью работы коллектива.
Тема семинарского занятия 2. Оценка мотивационной структуры личности
1. Анализ потребностей человека, степени их удовлетворения и разработка мотивационной программы.
Путем тестирования и обработки результатов студенты изучают структуру потребностей человека и оценивают степень удовлетворения
потребностей. На основе полученных результатов учатся разрабатывать программу мотивации работника.
Тесты по теме 2.

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:

1. «Время – деньги». Нужно стремиться их больше зарабатывать.
2. «Главное – здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы.
3. Свободное время нужно проводить с друзьями.

4. Свободное время надо отдавать семье.
5. Нужно делать добро, даже если это дорого обходится.
6. Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем.
7. Нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг.
8. Нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:
1. Работа – это вынужденная жизненная необходимость.
2. Главное – не допускать конфликтов.
3. Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями.
4. Нужно активно стремится к служебному продвижению.
5. Главное – завоевать авторитет и признание.
6. Нужно постоянно совершенствоваться в своем деле.
7. В своей работе всегда надо найти интересное, что может увлечь.
8. Нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения практических работ

Описание методики оценивания выполнения практических работ: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании знания теоретического материала по теме практической работы, умений и навыков применения знаний на практике, работы с оборудованием, анализировать результаты практической работы.
Критерии оценки (в баллах*):*
- **5** баллов выставляется студенту, если демонстрируются знания темы, цели и задач практической работы, хода работы, применяемых методик исследования; демонстрируется полное знание теоретического материала по теме практической работы (в процессе обсуждения, при ответе на контрольные вопросы); демонстрируются умения и навыки работы с оборудованием, применения знания на практике, анализа результатов практической работы и формулирование выводов, владение навыками прикладной деятельности;
- **4** балла выставляется студенту, если демонстрируются знания темы, цели и задач практической работы, хода работы, имеются пробелы в знании применяемых методик исследования; демонстрируется неполное знание фактического материала по теме практической работы (в процессе обсуждения, при ответе на контрольные вопросы); демонстрируются некоторые недостатки умения работать с оборудованием, применять знания на практике, недостатки владения навыками прикладной деятельности и способности анализировать результаты практической работы, формулировать выводы, прослеживать причинно-следственные связи;
- **3** балла выставляется студенту, если демонстрируются неполные знания цели и задач практической работы, хода работы, применяемых методик исследования; демонстрируется неполное, несистемное знание теоретического материала по теме практической работы (в процессе обсуждения, при ответе на контрольные вопросы); демонстрируются заметные недостатки в умении работать с оборудованием, применять знания на практике, недостаточно владеет навыками прикладной деятельности, способностью анализировать результаты практической работы и формулировать выводы, прослеживать причинно-следственные связи;
- **0-2** балла выставляется студенту, если демонстрируются полное или почти полное отсутствие знания цели и задач практической работы, хода работы, применяемых методик исследования; демонстрируется полное или почти полное отсутствие знания теоретического материала по теме практической работы (в процессе обсуждения, при ответе на контрольные вопросы); демонстрируются значительные недостатки умения работать с оборудованием, применять знания на практике, владения навыками прикладной деятельности, способности анализировать результаты практической работы и формулировать выводы, прослеживать причинно-следственные связи.

Экзаменационные билеты

Экзамен (зачет) является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: в билете указывается кафедра в рамках нагрузки которой реализуется данная дисциплина, форма обучения, направление и профиль подготовки, дата утверждения; билет может включать в себя теоретический(ие) вопрос(ы) и практическое задание (кейс-задание).

Примерные вопросы к экзамену, 4 курс / 9 сессия

1. Трудовые ресурсы: формирование и использование
2. Определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
3. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины; миграционная политика, управление миграционными процессами
4. Занятость населения.
5. Безработица.
6. Государственное регулирование рынка труда и занятости.
7. Методология управления трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта
8. Планирование работы с персоналом предприятий автомобильного транспорта
9. Профориентация и трудовая адаптация персонала предприятий автомобильно-го транспорта.
10. Социология труда и организаций. Занятость персонала
11. Ролевая и социальная структура коллектива
12. Внешние и внутренние источники привлечения персонала. Подбор и расстановка персонала.
13. Кадровый контроллинг. Маркетинг персонала
14. Высвобождение персонала
15. Деловая оценка и аттестация персонала предприятий автомобильного транспорта
16. Понятие деловой оценки персонала. Методы оценки персонала организации
17. Технология управления развитием персонала организации предприятий автомобильного транспорта
18. Управление социальным развитием
19. Организация рабочих мест. Планировка рабочих мест. Техническое оснащение рабочих мест
20. Совершенствование условий труда. Использование персонала
21. Понятие высвобождения персонала.
22. Концепции, виды, методы обучения персонала. Управление обучением персонала
23. Управление обучением персонала предприятий автомобильного транспорта
24. Сущность аттестации персонала. Проведение аттестации.
25. Сущность деловой карьеры. Планирование и управление деловой карьерой персонала.
26. Служебно-профессиональное продвижение персонала. Сущность резерва кадров.
27. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала предприятий автомобильного транспорта.
28. Система управления трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта
29. Организационное проектирование системы управления трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта.
30. Теории поведения личности в организации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
31. Организационная культура.
32. Управление конфликтами и стрессами
33. Общие закономерности межличностных отношений. Внешний облик делового человека
34. Ведение деловой беседы. Этика телефонного общения. Правила критики

35. Основные понятия конфликтологии. Управление конфликтами и пути их предупреждения.
36. Кадровое, документационное, информационное обеспечение системы управления управления трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта.
37. Техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта.
38. Кадровая политика и стратегия управления трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта.
39. Сущность, природы стрессов и метод их нейтрализации
40. Управление поведением персонала организации
41. Анализ и описание работы и рабочего места как необходимое условие подбора персонала и оценки его деятельности.
42. Методы анализа работы
43. Анализ и описание работы и рабочего места специалиста на предприятиях автомобильного транспорта
44. Оценка эффективности системы и технологии управления трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта.

Образец экзаменационного билета

<table>
<tr><td colspan="2">МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
Кафедра технологического образования</td></tr>
<tr><td>Дисциплина: Управление трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта
заочная форма обучения
4 курс 9 сессия</td><td>Курсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
Профиль: Сервис транспортных и технологических машин и оборудования (нефтедобыча)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Экзаменационный билет № 1
1. Определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
2. Сущность аттестации персонала. Проведение аттестации.</td></tr>
<tr><td>Дата утверждения: __.__._____</td><td>Заведующий кафедрой
_____</td></tr>
</table>

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания экзаменационных вопросов

При оценке ответа **на экзамене** максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли раскрыты причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.
Критерии оценки:
- отлично выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении

практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;
- хорошо выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;
- удовлетворительно выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;
- неудовлетворительно выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме:

9 сессия - экзамен.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Основная учебная литература

1. Иванова-Швец, Л.Н. Международные аспекты управления персоналом : учебно-методический комплекс / Л.Н. Иванова-Швец. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 189 с. - ISBN 978-5-374-00190-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93174

5.2. Дополнительная учебная литература

1. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва : Дашков и Ко, 2014. - 392 с. : табл. - («Учебные издания для бакалавров»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135040

5.3. Другие учебно-методические материалы

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elib.bashedu.ru/.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rsl.ru/.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/.
7. Национальная платформа открытого образования npoed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://npoed.ru/.
8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://edu.bashkortostan.ru/.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.garant.ru/.

Программное обеспечение

1. Операционная система Astra Linux - Договор 0301400003023000002 от 14 марта 2023 бессрочно
2. LIBREOFFICE - Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)
3. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения

аудиторий, кабинетов, лабораторий		
Аудитория 102(ИТФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, мебель, проектор, экран.
Аудитория 104(ИТФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, мебель, экран.
Аудитория 207(ИТФ)	Для самостоятельной работы	Коммутатор, компьютер, лампа настольная , мебель, мфу, нетбук, принтер, сетевой фильтр, часы. Программное обеспечение 1. Операционная система Astra Linux 2. LIBREOFFICE 3. Браузер Google Chrome
Аудитория 208(ИТФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации, Для хранения оборудования	Доска, компьютер, проектор, экран.
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютер, мебель, принтер, сканер hp scanyet g2410. Программное обеспечение 1. Операционная система Astra Linux