Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 13.11.2026 15:57:35
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 персоналом
*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО программа магистратуры
20.04.01 Техносферная безопасность
*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность (профиль, специализация)

Менеджмент техносферной безопасности
*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 20.04.01 Техносферная безопасность профиль Менеджмент техносферной безопасности, 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* | Усманов А.С. |
| Руководитель образовательной программы | *подписано ЭЦП* | Чиглинцев 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 в области организации кадровой работы и коммуникации на предприятиях, навыков принятия управленческих решений для обеспечения нормального функционирования предприятий, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели

### 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 | |
| ОПК-4 | Способен проводить обучение по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды | ОПК-4.1. Знать основные понятия, относящиеся к вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды, а так же методику их изучения. |
| | | ОПК-4.2. Уметь оперировать знаниями о методах обучения по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды |
| | | ОПК-4.3. Владеть навыками обучения по вопросам безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды. |
| ПК-1 | Способен проводить планирование, разработку и совершенствование системы управления охраной труда и осуществлять оценку профессиональных рисков | ПК-1.1. Применяет знания для проведения планирования, разработки и совершенствования системы управления охраной труда и осуществлять оценку профессиональных рисков |
| | | ПК-1.2. Идентифицирует профессиональные риски и систему управления охраной труда |
| | | ПК-1.3. Формирует систему управления охраной труда и принимает решение о соответствии с профессиональными рисками |
| ПК-2 | Способен осуществлять экспертизу эффективности мероприятий, направленных на обеспечение | ПК-2.1. Использует современные технологии при проведении экспертизу эффективности мероприятий, направленных на обеспечение функционирования системы управления охраной труда |
| | | ПК-2.2. Обрабатывает и оформляет результаты экспертизы эффективности мероприятий, направленных на |

| | | |
|---|---|---|
| | функционирования системы управления охраной труда | обеспечение функционирования системы управления охраной труда |
| | | ПК-2.3. Планирует и контролирует экспертизу эффективности мероприятий, направленных на обеспечение функционирования системы управления охраной труда |
| ПК-3 | Способен осуществлять руководство службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов) | ПК-3.1. Применяет знания нормативно правовых актов для руководства службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов) |
| | | ПК-3.2. Организовывает взаимодействие, взаимодействует с внешними организациями для руководства службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов) |
| | | ПК-3.3. Планирует и контролирует руководство службой пожарной безопасности организации (структурных подразделений, филиалов |
| УК-3 | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде |
| | | УК-3.2. Понимает особенности поведения членов команды, учитывает их в своей деятельности |
| | | УК-3.3. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, определяет способы достижения цели |

## 2. Структура и трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 2 – Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Всего, часов | Количество часов в сессии |
|---|---|---|
| Общая трудоемкость дисциплины | 108 | 3 сессия - 36<br>4 сессия - 72 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 14 | 3 сессия - 6<br>4 сессия - 8 |
| в том числе: | | |
| лекции | 8 | 3 сессия - 6<br>4 сессия - 2 |
| лабораторные занятия | 0 | |
| практические занятия | 6 | 4 сессия - 6 |
| Другие виды работ в соответствии с УП: | | |
| контрольная работа | 0.5 | 3 сессия - 1 |
| консультации | 1 | 4 сессия - 1 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 94 | 3 сессия - 30<br>4 сессия - 64 |
| Из них: | | |
| контроль | 34.8 | |

| Виды учебной работы | Всего, часов | Количество часов в сессии |
|---|---|---|
| ФКР: | | |
| *зачет* | 0 | |
| *зачет с оценкой* | 0 | |
| *курсовая работа (проект)* | 0 | |
| *экзамен* | 1.2 | 4 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. | КоР, час. | СРС, час. | |
| 1 курс / 3 сессия | | | | | | | |
| 1 | Основы управления персоналом | | | | | | |
| 2 | Сущность и основные понятия управления персоналом<br><br>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 раз-деления труда. Рабочее место. Структура производственной операции. Условия и интенсивность труда: общая характеристика условий труда; оценка степени интенсивности труда | 2 | | | | 9.5 | Практическое задание, Устный опрос |
| 3 | Эффективность и организация труда<br><br>Компоненты деятельности человека. Характеристики продуктивности и эффективности труда. Тенденции производительности, затрат труда и уровня жизни. Производительный, технологический и трудовой процессы. Виды и границы раз-деления труда. Рабочее место. Структура | 2 | | | | 10 | Практическое задание, Устный опрос |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | производственной операции. Условия и интенсивность труда: общая характеристика условий труда; оценка степени интенсивности труда | | | | | | |
| 4 | Внутриорганизационные конфликты. Организационная культура. Развитие творческой активности персонала<br><br>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 | | | | 10 | Устный опрос, Практическое задание |
| 5 | Контрольная работа | | | | 1 | 0.5 | |
| Итого по 1 курсу 3 сессии | | 6 | | | 1 | 30 | |
| 2 курс / 4 сессия | | | | | | | |
| 1 | Управление трудовыми ресурсами | | | | | | |
| 2 | Управление численностью и структурой персонала. Планирование деловой карьеры | 2 | | | | 14 | Устный опрос, Практическое задание |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | | | | | | |
| 3 | Поиск, отбор и наем работников, их адаптация в коллективе<br><br>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 | | | 14 | Практическое задание |
| 4 | Обучение, переподготовка и аттестация персонала<br><br>Особенности деятельности руководителей и предпринимателей. Профессиональные и личностные требования к руководителям. Стили и методы работы руководителей. Организация рабочего времени руководителей | | 2 | | | 14 | Практическое задание |
| 5 | Особенности организации труда руководителей. Организация делового общения<br><br>Особенности деятельности руководителей и предпринимателей. Профессиональные и личностные требования к руководителям. Стили и методы работы руководителей. Организация рабочего времени руководителей. Управленческая информация и закономерности ее движения. Этапы обмена информацией. Особенности обмена письменной | | 2 | | | 13 | Практическое задание |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | информацией. Организация деловых бесед и переговоров. Организация собраний и совещаний. Организация правленческих игр. Условия эффективного делового общения с клиентами | | | | | | |
| 6 | Экзамен | | | 1 | | 9 | |
| Итого по 2 курсу 4 сессии | | 2 | 6 | 1 | | 64 | |
| Итого по дисциплине | | 8 | 6 | 1 | 1 | 94 | |

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

### Устный опрос

Устный опрос применяется как метод проверки знаний обучающихся по конкретной тематике

1. Потребность и необходимость управления персоналом на производстве.
2. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами.
3. Задачи и основные функции управления персоналом.
4. История развития наук о персонале.
5. Современная система наук о труде и персонале.
6. Компоненты деятельности человека.
7. Характеристики продуктивности и эффективности труда.
8. Тенденции производительности, затрат труда и уровня жизни.
9. Производительный, технологический и трудовой процессы.
10. Виды и границы разделения труда.
11. Рабочее место.
12. Структура производственной операции.
13. Условия и интенсивность труда: общая характеристика условий труда; оценка степени интенсивности труда
14. Государственное регулирование рынка труда и занятости.
15. Методология управления трудовыми ресурсами
16. Планирование работы с персоналом
17. Профориентация и трудовая адаптация персонала
18. Социология труда и организаций. Занятость персонала
19. Ролевая и социальная структура коллектива
20. Внешние и внутренние источники привлечения персонала. Подбор и расстановка персонала.
21. Кадровый контроллинг. Маркетинг персонала
22. Высвобождение персонала
23. Деловая оценка и аттестация персонала
24. Понятие деловой оценки персонала. Методы оценки персонала организации
25. Технология управления развитием персонала организации

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания устного опроса

Описание методики оценивания выполнения устного опроса: при оценке ответа студента на устный вопрос учитывается: насколько раскрыто содержание темы, структурированность ответа, его логичность, умение формулировать ответ, уровень понимания материала.
Критерии оценки
5 выставляется студенту, если: в ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

4 выставляется студенту, если: основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала.

Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.
3 выставляется студенту, если: тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное
умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.
2 выставляется студенту, если: тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

**Контрольная работа**

Вариант 1
Задание № 1.
Рассчитать среднесписочную численность персонала организации. Магазин открылся 1 мая. Среднесписочная численность торговых работников магазина на момент открытия составляла 49 чел., на 1 июня – 47 чел., на 1 июля – 53 чел., на 1 августа – 55 чел., на 1 сентября – 61 чел., на 1 октября – 45 чел., на 1 ноября – 43 чел., на 1 декабря – 37 чел., на 1 января следующего года – 37 чел. Определите по этим данным среднесписочную численность торговых работников за год.
Задание № 2.
Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года. На начало года численность населения трудоспособного возраста составила 1 млн. человек; вступили в трудоспособный возраст – 30 тыс. человек; умерли из лиц трудоспособного возраста – 5 тыс. человек; выбыли из трудоспособного возраста – 35 тыс. человек; прибыло из других районов – 350 тыс. человек; убыли в другие районы – 100 тыс. человек.
Задание № 3.
Анализ ситуации. В конце календарного года в Министерство сельского хозяйства и продовольствия поступил запрос от департамента гражданской службы, кадров и наград администрации представить списки гражданских служащих на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в следующем году. Вопросы:
1. Какие действия вы должны осуществить первоначально ?
2. С кем из руководителей министерства вы должны взаимодействовать и с какой целью? 3. Должны ли вы в процессе подготовки документов беседовать с кандидатом на обучение? Что вы должны выяснить?
4. Какие действия вы должны предпринять после прохождения обучения служащих?
Вариант 2
Задание № 1.
Рассчитать списочную численность персонала организации. На 31 октября 2012 года в организации числятся работники, с которыми заключен трудовой договор: – на полный рабочий день – 150 человек. Из них на данный момент 10 человек находятся на больничном, 1 человек совершил прогул; – на неполный рабочий день – 40 человек; – надомники – 2 человека. По договорам подряда трудятся 14 человек. В организации имеется единственный собственник (учредитель), не являющийся ее работником.
Задание № 2.
Определите статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются: • как безработные (Б); • экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);
Задание № 3.
Анализ ситуации. Кирилл С. имеет высшее профессиональное (экономическое) образование и уже третий год работает финансовым директором ЗАО «Звезда». Но Кирилл решил не останавливаться на достигнутом и на вечернем отделении вуза, имеющего государственную аккредитацию, получить второе высшее образование – юридическое. Обязан ли работодатель предоставить ему дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации?

а) нет, поскольку гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые;
б) да, если работник направлен на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме;
в) да, если работник направлен на обучение работодателем в соответствии с устным соглашением, заключенным между работником и работодателем;

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания контрольной работы

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом контрольной работы максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; содержит аргументацию и пояснения.
**Критерии оценки** :
- **"отлично"** выставляется студенту, если в теоретическом вопросе полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности;
- **"хорошо"** выставляется студенту, если В теоретическом вопросе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов;
- **"удовлетворительно"**выставляется студенту, если в теоретическом вопросе усвоено основное, но непоследовательно; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; уровень знаний, умений, владений – удовлетворительный;
- **неудовлетворительно"** выставляется студенту, если в теоретическом вопросе не изложено основное содержание учебного материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий; уровень знаний, умений, владений – недостаточный.

**Практическое задание**

Тема 1. Сущность и основные понятия управления персоналомВопросы для обсуждения на практическом занятии:1. Роль личного фактора в функционировании современной экономики.2. Человеческие ресурсы и человеческий каптал организации. Персоналорганизации как особый объект управления.3. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Место дисциплины «Управление персоналом» в системе наук.4. Этапы развития теории и практики управления персоналом.5. Концепции управления персоналом.
Тема 2. Персонал организации как объект управленияВопросы для обсуждения на практическом занятии:1. Понятие и численность персонала.2. Показатели движения персонала в организации и их анализ. Текучестькадров.3. Категории и структура персонала. Оптимизация структуры персонала.4. Личность как объект и субъект управления.
Тема 3. Стили руководства и методы управления персоналомВопросы для обсуждения на практическом занятии:1. Понятие стиля руководства (управления).2. Характеристики и условия применения классических стилей руководства.3. Современные интерпретации классических стилей руководства.4. Многомерные модели стилей.5. Система методов управления персоналом.

Тема 4. Сценарий проведения ролевой игры «Имитация и диагностикаклассических стилей руководства»Цель игры: закрепить в игровой гипотетической ситуации знания оклассических стилях руководства.Основные роли:Руководители (3 студента): 1) описывают кратко объект их руководства 2) демонстрируют поведение в предложенных преподавателем3-х ситуациях в соответствии с заданными им стилями поведения .Консультанты (3 студента):1) задают необходимые вопросы руководителям2) диагностируют стили поведения руководителей, оценивают и комментируют поведение руководителей,3) дают руководителям научные советы по поведению в той или инойситуации.Эксперты (остальные студенты):1) наблюдают поведение руководителей в каждом эпизоде,2) заполняют наблюдательный лист3) дают заключение о типе наблюдаемого стиля руководства

Индивидуальные задания:1. Напишите рефераты, доклады на темы:- Факторы формирования стилей руководства.- Стили российского кадрового менеджмента.- Стили лидерства.- Личность руководителя и ее роль в успешности менеджмента.2. Составьте структурную схему или систематизирующую таблицу,характеризующую систему методов управления персоналом.3. Составьте систематизирующие таблицы сравнивающие а) классические стили управления б) разновидности авторитарных стилей в) двемногомерные модели стилей ( по выбору студента).3. Проанализируйте одну из многомерных моделей стилей, выделите вней основные черты многомерности

Тема 5 . Система управления персоналоми кадровая политика организацийВопросы для обсуждения на практическом занятии:1. Понятие системы управления персоналом. Основные подсистемы управления персоналом.2. Кадровая политика и кадровая стратегия организаций и факторы ееформирования.3. Виды кадровой политики. Классификации видов кадровых политик.4. Подсистемы, обеспечивающие управление персоналом. Организационная, кадровая, нормативно-правовая, методическая, материальнотехническая и информационная обеспечивающие подсистемы.

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 *:***

- **5** 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** 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** 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;

- **2** 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, 2 курс / 4 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
8. Планирование работы с персоналом
9. Профориентация и трудовая адаптация персонала
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
16. Понятие деловой оценки персонала. Методы оценки персонала организации
17. Технология управления развитием персонала организации
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
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.
28. Система управления трудовыми ресурсами
29. Организационное проектирование системы управления трудовыми ресурсами.
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.
37. Техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами.
38. Кадровая политика и стратегия управления трудовыми ресурсами
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
44. Оценка эффективности системы и технологии управления трудовыми ресурсами.

Образец экзаменационного билета

<table>
<tr><td colspan="2">МИНОБРНАУКИ РФ<br>ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ<br>ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ<br>«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»<br>БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ<br>Кафедра технологического образования</td></tr>
<tr><td>Дисциплина: Управление персоналом<br>заочная форма обучения<br>2 курс 4 сессия</td><td>Курсовые экзамены 20__-20__ г.<br>Направление 20.04.01 Техносферная безопасность<br>Профиль: Менеджмент техносферной безопасности</td></tr>
<tr><td colspan="2">Экзаменационный билет № 1<br>1. Определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.<br>2. Сущность аттестации персонала. Проведение аттестации.<br>3. Решить кейс-задачу</td></tr>
<tr><td>Дата утверждения: __.__._____</td><td>Заведующий кафедрой<br>_____</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:

4 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. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558
2. Управление персоналом: учебник для вузов / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др. ; ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464


### 5.2. Дополнительная учебная литература

1. Плеханов, А. Г. Управление персоналом : учебное пособие / А. Г. Плеханов, В. А. Плеханов. – Самара : Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2011. – 184 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=144364

### 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. LIBREOFFICE - Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)
2. Операционная система Astra Linux - Договор 0301400003023000002 от 14 марта 2023 бессрочно
3. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
4. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" - Договор №125818-С от 28.04.2026
5. Система дистанционного обучения Moodle - Бесплатная лицензия http://www.gnu.org/licenses/gpl.html
6. Браузер Яндекс - Бесплатная лицензия https://yandex.ru/legal/browser_agreement/index.html

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

| Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий | Вид занятий | Наименование оборудования, программного обеспечения |
|---|---|---|
| Аудитория 102(ИТФ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций | Доска, мебель, проектор, экран. |
| Аудитория 104(ИТФ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций | Доска, мебель, экран. |
| Аудитория 201(ИТФ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации | Доска, компьютер, маршрутизатор, мебель, проектор.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 202(ИТФ) | Для самостоятельной работы | Доска, комплект учебно-методического материала , компьютер, плакат, принтер, проектор, сканер, телевизор.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 204(ИТФ) | Для контроля и аттестации | Доска, ибп, коммутатор, компьютер, мебель, принтер, сканер epson 1270.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс"<br>3. Браузер Google Chrome<br>4. Система дистанционного обучения Moodle<br>5. Операционная система Astra Linux<br>6. Браузер Яндекс |
| Аудитория 205(ИТФ) | Для хранения оборудования | Доска, мебель, методические материалы. |
| Аудитория 207(ИТФ) | Для самостоятельной работы | Коммутатор, компьютер, лампа настольная , мебель, мфу, нетбук, принтер, сетевой фильтр, учебно-методическая литература. |

| | | |
|---|---|---|
| | | Программное обеспечение<br>1. Операционная система Astra Linux<br>2. LIBREOFFICE<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 208(ИТФ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации | Доска, компьютер, мебель, проектор, экран.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome |