Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 16.11.2026 07:50:03
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

ФАКУЛЬТЕТ ФИЗИКИ И МАТЕМАТИКИ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
*подписано ЭЦП* Гайсин Ф.Р.
*(подпись, инициалы, фамилия)*

«26» 02 2026 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом
*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО программа магистратуры
44.04.01 Педагогическое образование
*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность (профиль, специализация)

Проектирование и разработка образовательных программ
*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 44.04.01 Педагогическое образование профиль Проектирование и разработка образовательных программ, 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 педагогики, психологии и социальной работы *(наименование кафедры разработчика программы)* | *подписано ЭЦП* | Бронников С.А. |
| Разработчик программы | *подписано ЭЦП* | Хахалкина У.В. |
| Руководитель образовательной программы | *подписано ЭЦП* | Чудинов В.В. |

## 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 профессиональных компетенций в планировании и организации взаимодействия участников производственных отношений, руководстве работой команды, выработке командной стратегии для достижения поставленной цели в области управления персоналом

### 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-7 | Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений | ОПК-7.1. Понимает основы планирования взаимодействия участников образовательных отношений |
| | | ОПК-7.2. Планирует взаимодействие участников образовательных отношений |
| | | ОПК-7.3. Организует взаимодействие участников образовательных отношений |
| 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 | 2 сессия - 36<br>3 сессия - 72 |

| Виды учебной работы | Всего, часов | Количество часов в сессии |
|---|---|---|
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 20 | 2 сессия - 12<br>3 сессия - 8 |
| в том числе: | | |
| лекции | 4 | 2 сессия - 4 |
| лабораторные занятия | 0 | |
| практические занятия | 16 | 2 сессия - 8<br>3 сессия - 8 |
| Другие виды работ в соответствии с УП: | | |
| контрольная работа | 0 | |
| консультации | 0 | |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 88 | 2 сессия - 24<br>3 сессия - 64 |
| Из них: | | |
| контроль | 0 | |
| ФКР: | | |
| *зачет* | 0 | |
| *зачет с оценкой* | 0.2 | 3 сессия - 1 |
| *курсовая работа (проект)* | 0 | |
| *экзамен* | 0 | |

## 3 Содержание дисциплины

Таблица 3 – Содержание дисциплины

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Виды деятельности | | | | Форма текущего контроля успеваемости |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Лек, час. | П, час. | ДЗ, час. | СРС, час. | |
| 1 курс / 2 сессия | | | | | | |
| 1 | Методологические основы управления персоналом | | | | | |
| 1.1 | Основы управления персоналом<br><br>Концепция управления персонала, цели, функции, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Кадровый менеджмент: вызовы XXI в. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу. Этика деловых отношений в работе менеджера по персоналу. | 2 | 2 | | 12 | Групповой опрос |
| 1.2 | Организационный контекст управления персоналом<br><br>Элементы организаций: цель, миссия, | 2 | 6 | | 12 | Групповой опрос, Конспект |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | видение, структура. Технология. Тип совместной деятельности.Финансы. Управление. Тип управления. Связь организационных культур, управленческих форм и типовсовместной деятельности .Персонал. Стадии развития организации. Циклы развития организации. Соотнесение стадий жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала. | | | | | |
| Итого по 1 курсу 2 сессии | | 4 | 8 | | 24 | |
| 1 курс / 3 сессия | | | | | | |
| 1 | Управление межличностными отношениями в коллективе<br><br>Общение и межличностные отношения в организации. Обучение персонала как способ повышения эффективности межличностных коммуникаций в коллективе. | | 4 | | 30 | Групповой опрос, Тестирование |
| 2 | Формирование кадрового состава<br><br>Управление персоналом развивающейся организации. Методы формирования кадрового состава. | | 4 | | 30 | Тестирование, Групповой опрос |
| 3 | Дифференцированный зачет | | | 1 | 4 | |
| Итого по 1 курсу 3 сессии | | | 8 | 1 | 64 | |
| Итого по дисциплине | | 4 | 16 | 1 | 88 | |

Таблица 4 – Практические (семинарские) занятия

| № п/п | Наименование семинарских и практических работ | Объем, час. |
|---|---|---|
| 1 курс / 3 сессия | | |
| 1. | 2.1. Общение и межличностные отношения в организации | 2 |
| 2. | 2.2. Обучение персонала как способ повышения эффективности межличностных коммуникаций в коллективе | 2 |
| 3. | 3.1. Управление персоналом развивающейся организации | 2 |
| 4. | 3.2. Методы формирования кадрового состава | 2 |

## 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. Под категорией «кадры организации» следует понимать:а — часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;б — трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;
2. Безработные — это:а — трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;б — временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;в — лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины — 45-54 года).
3. Что следует понимать под категорией «персонал»?а — это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;б — совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.
4. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):а — степень реализации организационной цели;б — уровень эффективности труда;в — материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.
5. Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько):а — различия в уровне экономической эффективности труда;б — различия в уровне социальной эффективности труда;в — финансовое положение предприятия;г — воля руководства предприятия.
6. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению (при необходимости указать несколько):а — занятое население;б — безработные;в — трудоспособное население;г — трудовые ресурсы;д — ищущие работу;е — граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.
7. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):а — работающие по найму;б — имеющие оплачиваемую работу (службу);в — лица в местах лишения свободы;г — самостоятельно обеспечивающие себя работой;д — женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;е — избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность,ж — временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;з — проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;и — трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;к — трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;л — работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

8. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько):а — работающие по найму;б — имеющие оплачиваемую работу (службу);в — лица в местах лишения свободы;г — самостоятельно обеспечивающие себя работой;д — женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;е — избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность,ж — временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;з — проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;и — трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;к — трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;л — работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.
9. Характеристиками «ядра» персонала являются (при необходимости указать несколько):а — защищенность рабочего места от влияния рынка;б — гарантия занятости на длительную перспективу;в — неудобные дни и часы работы;г — стопроцентная оплата больничных листов и отпусков,д — негарантированное пенсионное обеспечение;е — гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя.

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.
Вариант 1. В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации. Исходные данные Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату - 35,6%. Постановка задачи Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму.
Вариант 2. Ситуация «Пора отставки» Описание ситуации Менеджер-руководитель вступил в первую фазу служебного пути в 25 лет. Преемник должен сменить его в конце восьмой фазы служебного пути. Постановка задачи В каком возрасте будут находиться менеджер и его преемник в момент ухода в отставку менеджера? В каком возрасте преемник достигнет поры готовности, если он сменит менеджера в конце шестой фазы?

Вариант 3. Ситуация «Требования к кандидату на замещение вакантной должности консультанта» Описание ситуации Требуется консультант по вопросам экономической политики в один из комитетов Совета Федерации Федерального Собрания РФ. Возможные основные направления работы консультанта: • финансово-кредитная и промышленная политика государства; • инвестиционная деятельность; • отраслевая промышленная политика в военно-промышленном комплексе; • регулирование вопросов банкротства; • регулирование деятельности естественных монополий; • лицензионная деятельность; • страховая деятельность и промышленная политика.
Вариант 4. Ситуация «Разработка квалификационной характеристики специалиста» Описание ситуации и постановка задачи В Сбербанке отсутствует квалификационная характеристика начальника кредитноэкономического отдела. Это препятствует правильному подбору кандидата на эту должность. Необходимо разработать квалификационную характеристику должности начальника кредитно-экономического отдела Сбербанка.

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.

**Конспект**

Ответьте в письменном виде на поставленные вопросы:
1. Объясните понятие «деятельность по управлению персоналом»
2. Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом?
3. Какие подходы к управлению персоналом Вы знаете? Опишите их преимущества и недостатки.
4. Опишите цель, функции и методы управления персоналом.
5. Какие принципы организации работы с персоналом Вы знаете? Приведите примеры на каждый принцип.
6. Приведите состав функциональных блоков по управлению персоналом. Опишите состав задач в каждом функциональном блоке.
7. Опишите основные факторы, оказывающие воздействие на персонал организации.
8. Какие подсистемы входят в состав систему управления персоналом организации?
9. Раскройте сущность философии организации и философии управления персоналом организации.
10. Опишите закономерности функционирования управления персоналом организации, раскройте их сущность.

Для вашей организации определите:
1. Виды трудовой деятельности, которые существуют в организации. Чем характеризуется технологическое содержание процесса производства? Какие процессы относятся к активным?
2. Общие функции управленческой деятельности.
3. В чем конкретно выражается координация работы?
4. Какие виды деятельности регламентируются?
5. Как используется творческий потенциал работника?
6. Какие конкретные виды деятельности осуществляют службы управления персоналом?
7. От каких факторов зависти содержание основных трудовых функций?
8. Какие показатели могут быть использованы руководителем организации для оценки результатов труда? Чем характеризуется конечный результат производства? Необходимо ли измерять продуктивность труда ,и какими методами следует измерять производительность труда в организации?
9. Какие меры вы можете предложить для повышения качества выполняемых работ?

Вам, как будущему руководителю, необходимо сформировать взгляды на управление людьми и выбрать свои методы и средства воздействия на людей, т. е. отразить свои взгляды в стройной концепции управления персоналом, которую вы собираетесь реализовать. Какой основной стиль руководства вы предпочитаете, как ваш стиль сочетается с разными ситуациями, как вы собираетесь управлять ситуацией и людьми? Что вы понимаете под эффективным руководством и эффективным выполнением работы подчиненными? Для этого опишите самостоятельно ситуацию и разберите её. Покажите факторы, которые влияют на руководителя, подчиненных, задание и конкретную ситуацию. Дайте ответы на следующие вопросы: Какой стиль управления будет наиболее подходящим и эффективным в описанной вами ситуации? Выберите нужный стиль управления в зависимости от ситуации. Какие функции управления помогут вам как менеджеру управлять ситуацией и подчиненными, в наибольшей степени сблизить потребности задания, группы отдельных работников? Обоснуйте свои решения

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения конспекта

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориям и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).
**Критерии оценки (в баллах)**:
– **на 5 баллов** оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. 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; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное.
– **на 4 балла** оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в

определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное.

– **на 3 балла** оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении.

– **на 1-2 балла** оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

**Групповой опрос**

**1.**

1. Объясните понятие “деятельность по управлению персоналом”.
2. Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом?
3. Какие концепции управления персоналом вы знаете?
4. Перечислите основные задачи по управлению персоналом, характерные для концепций:

1.использования трудовых ресурсов;
2.управления персоналом;
3.управления человеческими ресурсами;
4.управления человеком.

5. Объясните понятия “организационная культура” и “корпоративная культура”.
6. Какие типы организационных культур вы знаете?

**2.**

1. Сформулируйте основные задачи управленческой деятельности.
2. Чем вызвана необходимость управления персоналом?
3. Объясните, в чем заключается основная задача руководителя, администратора, организатора, управленца?
4. Перечислите элементы организации.
5. Чем отличается миссия от видения?
6. Какие типы совместной деятельности могут быть заданы технологией производства?
7. Какие управленческие формы вы знаете?
8. Какие особенности персонала задаются типами совместной деятельности?
9. Какие циклы проходит организация в своем развитии?
10. Охарактеризуйте стадии развития организации

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения группового опроса

Описание методики оценивания: при оценке ответа студента при групповом опросе учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки высказывать собственные взгляды, аргументировано отвечать на вопрос. При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты: анализ взглядов по рассматриваемой проблеме; изложение сути вопроса; вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

**Критерии оценки (в баллах)**

– **на 5 баллов** оцениваются ответы студентов, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, ответ построен логично, аргументировано и в полном объеме. Четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно использованы научные термины. Основные понятия, выводы сформулированы убедительно и доказательно. Студент демонстрирует высокий уровень умений оперировать научными категориями, анализировать и обобщать информацию.
– **на 4 балла** оцениваются ответы студентов, основанные на твердом знании исследуемой темы. В основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент знает основные категории, но допускает неточности в оперировании ими. Определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения ответа.
– **на 3 балла** оцениваются ответы студентов, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы. Непоследовательно излагается содержание материала. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности
– **на 1-2 балла** оцениваются ответы студентов, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное. Определения понятий не четкие. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

**Дифференцированный зачет**

Примерные вопросы к дифзачету, 1 курс / 3 сессия

1. Цели, функции и принципы управления персоналом.
2. Методы управления персоналом.
3. Организационная структура системы управления персоналом.
4. Численность и структура персонала.
5. Нормативная, явочная, списочная численность персонала.
6. Статистическая и аналитическая структура персонала.
7. Движение персонала и его анализ.
8. Понятие и принципы планирования персонала.
9. Методы планирования в работе с персоналом.
10. Виды планов по персоналу.
11. Сущность, виды и мотивы текучести кадров.
12. Потребность в персонале и способы ее расчета.
13. Цикл планирования персонала.
14. Понятие конфликта, его стадии.
15. Стратегия преодоления конфликта
16. Управление конфликтами.
17. Развитие конфликта.
18. Организационные формы управленческих контактов.
19. Общие и межличностные отношения в системе управления.
20. Базовая модель формирования отношений.
21. Факторы повышения эффективности коммуникаций: индивидуальные, организационные.
22. Способы повышения эффективности информационного обмена в организации.
23. Оценка потребности в персонале.
24. Система хранения и использования кадровой информации.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на дифзачете

При оценке ответа на дифзачете 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:**

- **5** 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;
- **4** 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;
- **3** 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;
- **2** 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

**Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме:

3 сессия - дифзачет.

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. Управление персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / Л.Е. Алексеева ; Башкирский государственный университет .— Уфа : РИЦ БашГУ, 2012 .— Электрон. версия печ. публикации .— Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ .— <URL: https://elib.bashedu.ru/dl/read/Alekseeva_Upravlenie personalom_kl_2012.pdf>.
2. Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916
3. 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


### 5.2. Дополнительная учебная литература


1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Ю.И. Аксенова [и др.]; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 561 с. – Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>.
2. Управление персоналом: учебник / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 426 с.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В.Д. Голиков , А.И. Гончаров, В.И. Михайлов .— Уфа : Восточный университет, 2004 .— Электрон. версия печ. публикации .— Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ .— <URL: https://elib.bashedu.ru/dl/read/Golikov i dr_Upravlenie hersonalom_up_VEGU_2004.pdf>.


### 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. Visual Studio Community - Бесплатная лицензия https://visualstudio.microsoft.com/ru/free-developer-offers/
5. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" - Договор №125818-С от 28.04.2026
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 218(ФМ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации, Для практических занятий | Колонки, ноутбук, проектор, экран.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ) | Для самостоятельной работы | Компьютер, принтер, сканер hp scanyet g2410.<br>Программное обеспечение<br>1. Браузер Яндекс<br>2. Браузер Google Chrome<br>3. LIBREOFFICE<br>4. Операционная система Astra Linux |
| Аудитория 307(ФМ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации, Для практических занятий | Нетбук, экран.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 311 а(ФМ) | Для хранения оборудования | Веб-камера logitech встр.микрофон , видеомонитор |

| | | |
|---|---|---|
| | | 19"цвт lcd\tft smartec stm-193, компьютер, наушники, принтер, терминал видео конференц-связи lifesizeicon 600 camera 10x цифровой .<br>Программное обеспечение<br>1. Операционная система Astra Linux<br>2. LIBREOFFICE<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 405(ФМ) | Лекционная, Семинарская, Для контроля и аттестации, Для практических занятий | Ноутбук, проектор, экран.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 411 а(ФМ) | Для хранения оборудования | Компьютер.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 416(ФМ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации, Для практических занятий | Нетбук, проектор, экран.<br>Программное обеспечение<br>1. LIBREOFFICE<br>2. Операционная система Astra Linux<br>3. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 420(ФМ) | Для самостоятельной работы | Компьютер, нетбук, принтер, проектор, сканер mustek, экран.<br>Программное обеспечение<br>1. Visual Studio Community<br>2. LIBREOFFICE<br>3. Операционная система Astra Linux<br>4. Браузер Google Chrome |
| Читальный зал(ФМ) | Для курсового проектирования, Для самостоятельной работы | Компьютер, ксерокс, принтер.<br>Программное обеспечение<br>1. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс"<br>2. Браузер Яндекс<br>3. LIBREOFFICE<br>4. Операционная система Astra Linux |