**23.03.03.01.Б1.О-2019-РП**

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»**
Институт информационных технологий, машиностроения и автотранспорта

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИИТМА
_____ Д.В. Стенин
«____»_____ 20__ г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Управление трудовыми ресурсами**

Направление подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
Направленность (профиль) 01 Автомобили и автомобильное хозяйство

Присваиваемая квалификация
"Бакалавр"

Формы обучения
очная,заочная

Кемерово 2019 г.

1631653775

Рабочую программу составил:
Старший преподаватель кафедры ПМ Е.Е. Кульпина

Рабочая программа обсуждена
на заседании кафедры производственного менеджмента

Протокол № _____ от _____

| | | |
|---|---|---|
| Зав. кафедрой производственного менеджмента | _____ | Т.Г. Королева |
| | подпись | ФИО |

Согласовано учебно-методической комиссией
по направлению подготовки (специальности) 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

Протокол № _____ от _____

| | | |
|---|---|---|
| Председатель учебно-методической комиссии по направлению подготовки (специальности) 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов | _____ | А.В. Кудреватых |
| | подпись | ФИО |

1631653775

## 1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Управление трудовыми ресурсами", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:

универсальных компетенций:

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

**Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций**

**Индикатор(ы) достижения:**

Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

**Результаты обучения по дисциплине:**

социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

формирование нетерпимого отношения к коррупционному поведению

круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

управление своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

способностью к формированию нетерпимого отношения к коррупционному поведению

способностью определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

способностью использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

## 2 Место дисциплины "Управление трудовыми ресурсами" в структуре ОПОП бакалавриата

Для освоения дисциплины необходимы знания умения, навыки и (или) опыт профессиональной деятельности, полученные в рамках изучения следующих дисциплин: Социально-психологические аспекты организационно-управленческой деятельности.

В области взаимосвязи личности и общества; ролевые теории личности; социальный статус личности; социальные связи, действия, взаимодействия между индивидами и группами; социальное поведение, социальный контроль; методология и методы социологического исследования

**3 Объем дисциплины "Управление трудовыми ресурсами" в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины "Управление трудовыми ресурсами" составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

| **Форма обучения** | **Количество часов** | | |
|---|---|---|---|
| | **ОФ** | **ЗФ** | **ОЗФ** |
| **Курс 4/Семестр 7** | | | |
| Всего часов | 108 | 108 | |
| **Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):** | | | |
| Аудиторная работа | | | |
| *Лекции* | 26 | 8 | |
| *Лабораторные занятия* | | | |
| *Практические занятия* | 22 | 6 | |
| Внеаудиторная работа | | | |
| *Индивидуальная работа с преподавателем:* | | | |
| *Консультация и иные виды учебной деятельности* | | | |
| **Самостоятельная работа** | 24 | 85 | |
| **Форма промежуточной аттестации** | экзамен /36 | экзамен /9 | |

**4 Содержание дисциплины "Управление трудовыми ресурсами", структурированное по разделам (темам)**

**4.1. Лекционные занятия**

| Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание | Трудоемкость в часах | | |
|---|---|---|---|
| | ОФ | ЗФ | ОЗФ |
| Раздел 1. Роль управления трудовыми ресурсами в системе управления предприятием | | | |
| Тема 1.1 Предприятие как объект управления. Место и роль управления трудовыми ресурсами в системе управления предприятием. | 2 | 0,5 | |
| Тема 1.2 Функциональное развитие труда и организационная структура службы управления персоналом | 2 | 0,5 | |
| Раздел 2. Обеспечение системы управления трудовыми ресурсами | | | |
| Тема 2.1 Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами | 3 | 1 | |
| Тема 2.2 Анализ кадрового потенциала | 3 | 1 | |
| Тема 2.3 Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры | 2 | 1 | |
| Раздел 3. Управление трудовыми ресурсами предприятия | | | |
| Тема 3.1 Подбор персонала и профориентация | 3 | 1 | |
| Тема 3.2 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала | 3 | 0,5 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Тема 3.3 Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности | 3 | 1 | |
| Раздел 4. Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами | | | |
| Тема 4.1 Профессиональная и организационная адаптация персонала | 2 | 1 | |
| Тема 4.2 Общие и специальные показатели оценки эффективности управления трудовыми ресурсами | 3 | 0,5 | |
| Итого | 26 | 8 | |

**4.2. Лабораторные занятия**

| Наименование работы | Трудоемкость в часах | | |
|---|---|---|---|
| | ОФ | ЗФ | ОЗФ |
| | | | |

**4.3 Практические (семинарские) занятия**

| Тема занятия | Трудоемкость в часах | | |
|---|---|---|---|
| | ОФ | ЗФ | ОЗФ |
| Раздел 1. Роль управления трудовыми ресурсами в системе управления предприятием | | | |
| Тема 1.1 Предприятие как объект управления. Место и роль управления трудовыми ресурсами в системе управления предприятием. | 2 | 0,5 | |
| Тема 1.2 Функциональное развитие труда и организационная структура службы управления персоналом | 2 | 0,5 | |
| Раздел 2. Обеспечение системы управления трудовыми ресурсами | | | |
| Тема 2.1 Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами | 3 | 1 | |
| Тема 2.2 Анализ кадрового потенциала | 2 | 1 | |
| Тема 2.3 Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры | 3 | 0,5 | |
| Раздел 3. Управление трудовыми ресурсами предприятия | | | |
| Тема 3.1 Подбор персонала и профориентация | 2 | 0,5 | |
| Тема 3.2 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала | 2 | 0,5 | |
| Тема 3.3 Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности | 2 | 0,5 | |
| Раздел 4. Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами | | | |
| Тема 4.1 Профессиональная и организационная адаптация персонала | 2 | 0,5 | |
| Тема 4.2 Общие и специальные показатели оценки эффективности управления трудовыми ресурсами | 2 | 0,5 | |
| Итого | 22 | 6 | |

1631653775

**4.4 Самостоятельная работа студента и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

| Вид СРС | Трудоемкость в часах | | |
|---|---|---|---|
| | ОФ | ЗФ | ОЗФ |
| 1. Написание реферата по разделу 1 на тему: "Роль управления трудовыми ресурсами в системе управления предприятием" | 6 | 21 | |
| 2. Написание реферата по разделу 2 на тему: "Обеспечение системы управления трудовыми ресурсами" | 6 | 21 | |
| 3. Написание реферата по разделу 3 на тему: "Управление трудовыми ресурсами предприятия" | 6 | 21 | |
| 4. Написание реферата по разделу 4 на тему: "Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами" | 6 | 22 | |
| Итого | 24 | 85 | |

**4.5 Курсовое проектирование**

**5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Управление трудовыми ресурсами"**

**5.1 Паспорт фонда оценочных средств**

| Форма(ы) текущего контроля | Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) | Индикатор(ы) достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине (модулю) | Уровень |
|---|---|---|---|---|
| Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим и(или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой | УК-11 | Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению | Знать: формирование нетерпимого отношения к коррупционному поведению<br>Уметь: формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению<br>Владеть: способностью формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению | Высокий или средний |

1631653775

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим и(или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой | УК-2 | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | **Знать: круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений**<br>Уметь:определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений<br>Владеть: Способностью определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | Высокий или средний |
| Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим и(или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой | УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Знать:социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде<br>Уметь:осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде<br>Владеть: способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Высокий или средний |

1631653775

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим и(или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой | УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | Знать:управление своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни<br>Уметь: управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни<br>Владеть: способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | Высокий или средний |
| Опрос по контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим и(или) лабораторным работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой | УК-9 | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | Знать: базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах<br>Уметь: использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах<br>Владеть:способностью использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | Высокий или средний |
| **Высокий уровень достижения компетенции** - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: отлично, хорошо, зачтено.<br>**Средний уровень достижения компетенции** - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно, зачтено.<br>**Низкий уровень достижения компетенции** - компетенция не сформирована частично, оценивается неудовлетворительно или не зачтено | | | | |

**5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы**

**5.2.1.Оценочные средства при текущей аттестации**

Оценочными средствами текущей аттестации по разделу 1 является опрос по контрольным вопросам по теме: "Роль управления трудовыми ресурсами в системе управления предприятием".

1631653775

Например:
1. Значение человеческих ресурсов (человеческий фактор)
2. Управление трудовыми ресурсами в условиях социально-экономических изменений на предприятии

Оценочными средствами текущей аттестации по разделу 2 является опрос по контрольным вопросам по теме: "Обеспечение системы управления трудовыми ресурсами".
Например:
1. Кадры как основа системы управления трудовыми ресурсами
2. Юридические аспекты управления персоналом: трудовое законодательство, нормы и нормативы, договоры и контракты

Оценочными средствами текущей аттестации по разделу 3 является опрос по контрольным вопросам по теме: "Управление трудовыми ресурсами предприятия".
Например:
1. Самообучение
2. Профессиональная ориентация как метод развития потенциала рабочей силы

Оценочными средствами текущей аттестации по разделу 4 является опрос по контрольным вопросам по теме: "Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами".
Например:
1. Официальные программы для воспитания корпоративной культуры
2. . Оценка деятельности функциональных подразделений предприятий

Критерии оценивания:
- 100 баллов – при правильном и полном ответе на два вопроса;
- 75–98 баллов – при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;
- 50–74 баллов - при правильном и неполном ответе на два вопроса или правильном и полном ответе только на один из вопросов;
- 25–49 баллов – при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;
- 0–24 баллов – при отсутствии правильных ответов на вопросы

Шкала оценивания

| Критерии оценки | 0...24 | 25...49 | 50...74 | 75....100 |
|---|---|---|---|---|
| Шкала оценивания | незачтено | незачтено | зачтено | зачтено |

| Оценка | Критерий оценивания |
|---|---|
| Неудовлетворительно | Не способен излагать материал последовательно, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания. Не способен продолжить обучение без дополнительных занятий. |
| Удовлетворительно | Способен применить знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки. Допускает нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Имеются затруднения с выводами. Способен к решению конкретных практических задач из числа предусмотренных рабочей программой |
| Хорошо | Способен логично мыслить, системно выстраивает изложение материала, излагает его, не допуская существенных неточностей. Способен эффективно применять теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Допускает единичные ошибки в решении проблем. |

1631653775

| | |
|---|---|
| Отлично | Свободно и уверенно оперирует предоставленной информацией, отлично владеет навыками анализа и синтеза информации, знает все основные методы решения проблем, предусмотренные учебной программой, знает типичные ошибки и возможные сложности при решении той или иной проблемы и способен выбрать и эффективно применить адекватный метод решения конкретной проблемы. Способен легко ориентироваться при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. |
| Зачтено | Способен логично мыслить, системно выстраивает изложение материала, излагает его, не допуская существенных неточностей. Способен эффективно применять теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Не допускает либо допускает единичные ошибки в решении проблем. |
| Незачтено | Не способен излагать материал последовательно, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания. Не способен продолжить обучение без дополнительных занятий. |

Оценочными средствами самостоятельной работы по разделам является подготовка рефератов

Шкала оценивания рефератов:

| Количество баллов | Критерии оценки |
|---|---|
| 61-100 баллов | Работа содержит все требуемые элементы. Избранная тема раскрывается с опорой на соответствующие понятия, теоретические положения и выводы. Факты и примеры почерпнуты из различных источников: используются научные публикации, материалы учебных дисциплин, факты из практического опыта (приведено не менее двух примеров из разных источников) |
| 31-60 баллов | Работа содержит все требуемые элементы, однако приводятся отдельные относящиеся к теме, но не связанные между собой и другими компонентами аргументации понятия или положения. Фактическая аргументация дана с опорой только на материалы учебных дисциплин или приведен пример из источника одного типа |
| 0-30 баллов | В работе отсутствует некоторые обязательные элементы. Аргументация на теоретическом уровне отсутствует (смысл ключевых понятий не объяснен; теоретические положения, выводы отсутсвуют). Используются понятия, положения и выводы, не связанные непосредственно с раскрываемой темой. Фактическая информация отсутствует или приведенные факты не соответствуют теме работы. |

**5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация по дисциплине согласно учебному плану осуществляется в форме экзамена. Оценочными средствами промежуточной аттестации выступают ответы на вопросы по закреплению теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями.

**Вопросы к экзамену:**

1. Взаимосвязь между целями и ресурсами предприятия. Значение человеческих ресурсов (человеческий фактор)

2. Необходимость управления персоналом. Управление персоналом в условиях социально-экономических изменений на предприятии.

3. Руководство персоналом как функция управления. Принципы руководства персоналом.

4. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Образование функциональных подразделений.

5. Служба управления персоналом: необходимость, цели, задачи, функции и структура.

6. Факторы, влияющие на структуру службы управления персоналом. Применение блочного подхода к формированию организационной структуры управления персоналом. Автоматизация

1631653775

управления персоналом

7.Кадры как основа системы управления персоналом. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.

8. Автоматизирование системы управления: функционально-позадачный подход к формированию рационального набора управленческих задач по кадрам.

9. Юридические аспекты управления персоналом: трудовое законодательство, нормы и нормативы, договоры и контракты

10.Этапы анализа Кадры как основа системы управления персоналом.

11. Анализ содержания работы конторских, оперативных, технических и административных специальностей.

12.Методы анализа: наблюдение за работником и регистрация всех выполняемых ими действий, собеседование с работником или его начальником, заполнение работником вопросника.

13.Программа управления продвижением по службе.

14. Женщина – резерв управленческих кадров.

15. Кадровый резерв как источник пополнения и подготовки управленческих кадров. Направление подготовки резерва. Индивидуальная подготовка резерва.

16. Организация формы подготовки резерва: схемы и этапы. Самообучение. Планирование деловой карьеры: сущность и этапы.

17.Удовлетворение работника своим трудом. Программы и методы повышения качества трудовой жизни.

18.Совершенствование организации труда. Расширение и обогащение содержания работы. Модель содержания работ и мотивации труда.

19.Внедрение и результаты программ по реорганизации условий труда. Определение заработной платы и льгот. Система выбора вознаграждения.

20.Сущность и способы адаптации человека в коллективе. Формальные методы адаптации.

21. Официальные программы для воспитания корпоративной культуры. Неофициальное общение как способ адаптации.

22.Персональное внимание. Изучение опыта адаптации персонала на японских предприятиях

23.Цели оценки эффективности результатов деятельности: административная, информационная, мотивационная.

24. Эффективность оценки результатов деятельности. Оценка деятельности функциональных подразделений предприятий. Оценка сложности и качества работы специалистов.

25.Общие и специальные показатели оценки эффективности управления персоналом

Критерием оценки уровня сформированности компетенции в рамках учебной дисциплины " Управление трудовыми ресурсами" является экзамен.

| | |
|---|---|
| зачтено | Оценка "**отлично**" - от 90 до 100 баллов - выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.<br>Оценка "**хорошо**" - от 80 до 89 баллов - выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.<br>Оценка "**удовлетворительно**" - от 65 до 79 баллов - выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ |
| незачтено | Оценка "**неудовлетворительно**" - от 0 до 64 баллов - выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. |

Шкала оценивания

| Количество баллов | 0..64 | 65..79 | 80..89 | 90...100 |
|---|---|---|---|---|
| Шкала оценивания | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | отлично |

1631653775

**5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

При проведении текущего контроля по темам в конце занятия обучающиеся убирают все личные вещи с учебной мебели, достают листок чистой бумаги и ручку. На листке бумаги записываются Фамилия, Имя, Отчество, номер группы и дата проведения опроса. Далее преподаватель задает два вопроса, которые могут быть, как записаны на листке бумаги, так и нет. В течение пяти минут обучающиеся должны дать ответы на заданные вопросы, при этом использовать любую печатную и рукописную продукцию, а также любые технические средства не допускается. По истечении указанного времени листы с ответами сдаются преподавателю на проверку. Результаты оценивания ответов на вопросы доводятся до сведения обучающихся не позднее трех учебных дней после даты проведения опроса. Если обучающийся воспользовался любой печатной или рукописной продукцией, а также любыми техническими средствами, то его ответы на вопросы не принимаются и ему выставляется 0 баллов. При проведении текущего контроля по самостоятельной работе обучающиеся представляют реферат преподавателю. Преподаватель анализирует содержание реферата, после чего оценивает достигнутый результат. До промежуточной аттестации допускается студент, который выполнил все требования текущего контроля.

**6 Учебно-методическое обеспечение**

**6.1 Основная литература**

1. Беликова, И. П. Управление персоналом / И. П. Беликова ; Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2014. – 64 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=277472 (дата обращения: 26.05.2021). – Текст : электронный.

2. Управление персоналом / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; Под общей редакцией: Михайлина Г. И.. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 280 с. – ISBN 9785394047817. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=684494 (дата обращения: 26.05.2021). – Текст : электронный.

**6.2 Дополнительная литература**

1. Хазанова, Д. Л. Бизнес-ориентированное управление персоналом / Д. Л. Хазанова ; Тамбовский государственный технический университет. – Тамбов : Тамбовский государственный технический университет (ТГТУ), 2017. – 102 с. – ISBN 9785826517253. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=499014 (дата обращения: 26.05.2021). – Текст : электронный.

2. Устинова, Е. В. Управление трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта : конспект лекций : для студентов специальности 190601 «Автомобили и автомобильное хозяйство» очной и заочной форм обучения / Е. В. Устинова ; ГОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т», Каф. отраслевой экономики. – Кемерово : КузГТУ, 2011. – 106 с. – URL: http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=90559&type=utchposob:common (дата обращения: 26.05.2021). – Текст : электронный.

**6.3 Методическая литература**

**6.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. Электронная библиотека КузГТУ https://elib.kuzstu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=230&Itemid=229

2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» http://www.consultant.ru/

**6.5 Периодические издания**

1. Проблемы теории и практики управления : международный журнал (печатный/электронный) https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9009

2. Управление персоналом : деловой журнал (печатный)

**7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

- «Электронная библиотека КузГТУ» (http://elib.kuzstu.ru/ -доступ свободный)
- «Все для студента» (http://www.twirpx.com/files/machinery/auto/ - доступ свободный)

**8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Управление трудовыми ресурсами"**

Основной учебной работой обучающегося является самостоятельная работа в течение всего срока обучения.

Начинать изучение дисциплины необходимо с ознакомления с знаниями, умениями, навыками и (или) опыта деятельности, приобретаемыми в процессе изучения дисциплины. Далее необходимо проработать конспекты лекций и, в случае необходимости, рассмотреть отдельные вопросы по предложенным источникам литературы. Все неясные вопросы по дисциплине обучающийся может разрешить на консультациях, проводимых по расписанию.

Параллельно следует приступить к выполнению практических работ после того, как содержание и последовательность их выполнения будут рассмотрены в рамках занятий. Перед промежуточной аттестацией обучающийся должен сопоставить приобретенные знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности с заявленными и, в случае необходимости, еще раз изучить литературные источники и (или) обратиться к преподавателю за консультациями.

При подготовке к практическим работам студент в обязательном порядке изучает теоретический материал в соответствии с методическими указаниями.

**9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Управление трудовыми ресурсами", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Libre Office
2. Mozilla Firefox
3. Microsoft Windows
4. ESET NOD32 Smart Security Business Edition

**10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Управление трудовыми ресурсами"**

Для организации учебного процесса кафедра располагает учебными аудиториями, двумя специализированными компьютерными классами, доступом к нормативно-правовым системам «Консультант Плюс» и «Гарант», переносными комплектами мультимедийного оборудования. Доступом к библиотечному фонду, в том числе через библиотечный зал экономических наук, к электронной библиотеке КузГТУ.

**11 Иные сведения и (или) материалы**

Учебная работа проводится с использованием как традиционных так и современных интерактивных технологий. В рамках лекций применяются следующие интерактивные методы:

– разбор конкретных примеров;
– выступление студентов в роли обучающего;
– мультимедийная презентация.

**Список изменений литературы на 01.09.2019**

**Основная литература**

1. Черновол, С. Н. Управление персоналом : учебное пособие для студентов всех форм обучения специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / С. Н. Черновол ; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. отраслевой экономики. – Кемерово : КузГТУ, 2011. – 121 с. – URL: http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=90649&type=utchposob:common (дата обращения: 01.09.2019). – Текст : электронный.

2. Устинова, Е. В. Управление трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта : конспект лекций : для студентов специальности 190601 «Автомобили и автомобильное хозяйство» очной и заочной форм обучения / Е. В. Устинова ; ГОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т», Каф. отраслевой экономики. – Кемерово : КузГТУ, 2011. – 106 с. – URL: http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=90559&type=utchposob:common (дата обращения: 01.09.2019). – Текст : электронный.

**Дополнительная литература**

1. Голофастова, Н. Н. Управление персоналом : презентационный материал для изучения дисциплины «Управление персоналом» для студентов 4 курса специальности 080502.65 / Н. Н. Голофастова, Е. Е. Кульпина, Н. А. Жернова ; ГОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т», Каф. отраслевой экономики. – Кемерово : КузГТУ, 2009. – 1,23 МБ. – URL: http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=90369&type=utchposob:common (дата обращения: 01.09.2019). – Текст : электронный.

2. Шапиро, С. А. Управление персоналом / С. А. Шапиро. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 289 с. – ISBN 9785447536749. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272164 (дата обращения: 01.09.2019). – Текст : электронный.

3. Рогожин, М. Ю. Управление персоналом / М. Ю. Рогожин. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 309 с. – ISBN 9785445865599. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253718 (дата обращения: 01.09.2019). – Текст : электронный.

4. Беликова, И. П. Управление персоналом / И. П. Беликова ; Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2014. – 64 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=277472 (дата обращения: 01.09.2019). – Текст : электронный.