

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ФТД.В.01

(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы стратегического управления трудовыми ресурсами

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВО)

Логистика и управление цепями поставок

(направленность (профиль)/специализация)

Форма обучения: заочная

Год набора: 2019

Распределение часов дисциплины по курсам и видам занятий (по учебному плану)

Количество ЗЕТ	2						
Часов по РУП	72						
Виды контроля на курсах	Экзамены	Зачеты		Курсовые проекты	Курсовые работы	Контрольные работы (для заочной формы обучения)	
		4					
	№№ курса						
	1	2	3	4	5	6	Итого
ЗЕТ по курсам				2			2
Лекции				4			4
Лабораторные							
Практические				4			4
Контактная работа				8,25			8,25
Сам. работа				60			60
Контроль				3,75			3,75
Итого				72			72

Тольятти, 2018

Рабочая программа составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): Логистика и управление цепями поставок

(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВО)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☐

Отсутствует

☐

Учебная (рабочая) программа одобрена на заседании департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ) (протокол заседания № 1 от «02» августа 2018 г.).

☐

Рецензент

(должность, ученое звание, степень)

«__»____20__г.

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Срок действия рабочей программы дисциплины до «02» августа 2024 г.

Информация об актуализации рабочей программы дисциплины:

Протокол заседания департамента № 1 от «29» августа 2019г.

Протокол заседания департамента № 10а от «02» июня 2020г.

Протокол заседания департамента № ____ от «__»____20__г.

Протокол заседания департамента № ____ от «__»____20__г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ)

«__»____20__г.

(подпись)

С.Е. Васильева

(И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ
дисциплины (учебного курса)
ФТД.В.01 Основы стратегического управления трудовыми ресурсами
(индекс и наименование дисциплины (учебного курса))

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель – сформировать у студентов представление об основных направлениях деятельности в области стратегического управления трудовыми ресурсами в современных организациях, дать представление об основных методах оценки эффективности работы по управлению трудовыми ресурсами в современных организациях и научить организовывать практическую работу по управлению трудовыми ресурсами в современных организациях.

Задачи:

1. Дать представление о теоретических положениях и концепциях стратегического управления трудовыми ресурсами кадровых подразделений современных российских и зарубежных предприятий.
2. Способствовать развитию у студентов системного подхода к анализу современных методов планирования работы с трудовыми ресурсами.
3. Формировать у студентов навыки стратегического и оперативного планирования трудовых ресурсов организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина относится к блоку факультативных дисциплин ФТД учебного плана.

Дисциплины, учебные курсы, на освоении которых базируется данная дисциплина – «Экономика организации», «Менеджмент».

Дисциплины, учебные курсы, - «Стратегический менеджмент», «Аудит систем менеджмента», для которых необходимы знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые и контролируемые компетенции	Планируемые результаты обучения
- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых	Знать: основные современной концепции и принципы стратегического управления персоналом
	Уметь: формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал

и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)	организации, отдельного работника
	Владеть: методами управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Тематическое содержание дисциплины (учебного курса)

Раздел, модуль	Подраздел, тема
1. Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации	1.1. Персонал как объект управления
	1.2. Трудовые ресурсы и их характеристика
	1.3. Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации
2. Сущность стратегического управления трудовыми ресурсами	2.1. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами
	2.2. Система стратегического управления персоналом организации
3. Кадровая политика и стратегия управления трудовыми ресурсами	3.1. Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами
	3.2. Виды кадровой политики
4. Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами	4.1. Привлечение трудовых ресурсов
	4.2. Деловая оценка персонала
	4.3. Управление трудовой мотивацией
5. Стратегическое управление развитием трудовых ресурсов	5.1. Обучение персонала
	5.2. Повышение квалификации персонала
	5.3. Управление карьерой трудовых ресурсов
6. Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами	6.1. Оценка эффективности кадровой службы
	6.2. Экономическая и социальная эффективность трудовых ресурсов и ее показатели

Общая трудоемкость дисциплины – 2 ЗЕТ.

4. Структура и содержание дисциплины Основы стратегического управления трудовыми ресурсами

Курс изучения 4

Раздел, модуль	Подраздел, тема	Виды учебной работы							Необходимые материально- технические ресурсы	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)	Рекоменду емая литератур а (№)
		Контактная работа (в часах)					Самостоятельная работа				
		всего			в т.ч. в интерактивно	Формы проведения лекций, лабораторных, практических занятий, методы обучения, реализующие применяемую образовательную технологию	в часах	формы организации самостоятельной работы			
		лекций	лабораторн ых	практическ их							
1.Персонал , трудовой потенциал и интеллекту альный капитал организаци и	1.1.Персонал как объект управления			2		Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях	4	Самостоятельно е изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS- система на основе Moodle, компьютер , либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматическ и, задание, проверяемое вручную	1-5
	1.2.Трудовые ресурсы и их						4	Самостоятельно е изучение	LMS- система на	Тест, задание, проверяемое	

	характеристика						материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	основе Moodle, компьютер , либо планшет, либо смартфон	автоматическ и	
	1.3.Трудовой потенциал и интеллектуальн ый капитал организации					4	Самостоятельно е изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и	LMS- система на основе Moodle, компьютер , либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматическ и	

								Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга			
2.Сущность стратегического управления трудовыми ресурсами	2.1.Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами						4	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер, либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически	1-5
	2.2.Система стратегического управления персоналом организации						4	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для	LMS-система на основе Moodle, компьютер, либо планшет, либо	Тест, задание, проверяемое автоматически	

							самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	смартфон		
3.Кадровая политика и стратегия управления трудовыми ресурсами	3.1.Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами						4 Самостоятельно е изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер , либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически и	1-5

	3.2.Виды кадровой политики						4	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер, либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически	
4.Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами	4.1.Привлечение трудовых ресурсов	2				Аудио-/видео-лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	4	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся	LMS-система на основе Moodle, компьютер, либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную,	1-5

							при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга			
	4.2.Деловая оценка персонала			2		Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях	4	Самостоятельно е изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер , либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную
	4.3.Управление трудовой мотивацией						4	Самостоятельно е изучение материалов электронного учебника с разделением на	LMS-система на основе Moodle, компьютер , либо	Тест, задание, проверяемое автоматически и

								лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	планшет, либо смартфон		
5.Стратегическое управление развитием трудовых ресурсов	5.1.Обучение персонала	2				Аудио-/видео-лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	4	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи	LMS-система на основе Moodle, компьютер, либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную	1-5

								БРС-рейтинга			
	5.2.Повышение квалификации персонала						4	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер, либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически	
	5.3.Управление карьерой трудовых ресурсов						4	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ	LMS-система на основе Moodle, компьютер, либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически	

							поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга			
6.Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами	6.1.Оценка эффективности кадровой службы					4	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер, либо планшет, либо смартфон	Тест, задание, проверяемое автоматически	1-5
	6.2.Экономическая и социальная эффективность трудовых					4	Самостоятельное изучение материалов электронного	LMS-система на основе Moodle,	Тест, задание, проверяемое автоматически	

	ресурсов и ее показатели						учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	компьютер , либо планшет, либо смартфон		
	Контроль	3,75								
Итого:		8,25					60			
		72								

5. Критерии и нормы текущего контроля и промежуточной аттестации

Формы текущего контроля	Условия допуска	Критерии и нормы оценки
вопросы для самоконтроля в электронном учебнике к теме 1.1-1.3; 2.1.-2.2; 3.1.- 3.2.; 4.1.- 4.3.; 5.1. - 5.3.; 6.1. – 6.2.	Отсутствуют	Максимальное количество баллов – 1 Баллы начисляются автоматически, пропорционально правильным ответам
задания, проверяемые автоматически к теме 1.1-1.3; 2.1.-2.2; 3.1.- 3.2.; 4.1.- 4.3.; 5.1. - 5.3.; 6.1. – 6.2.	Отсутствуют	Максимальное количество баллов – 2. Баллы начисляются автоматически, пропорционально правильным ответам
задания, проверяемые вручную к темам № 1.1.; 4.1,4.2.; 5.1 (решение задачи на квалификацию)	Отсутствуют	Максимальное количество баллов – 4 4 балла выставляется, если студент правильно решил задание, сделал обоснованный и аргументированный выводы 3 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но вывод сделан поверхностно. 2 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но без аргументированных выводов 1 балл выставляется, если есть ошибки в решении задания без аргументированных выводов 0 баллов выставляется, если студент не выполнил задание
Итого		Максимальное количество баллов – 100б.

Форма проведения	Условия допуска	Критерии и нормы оценки
------------------	-----------------	-------------------------

промежуточной аттестации			
Зачет (по накопительному рейтингу)	Выполнение всех учебных мероприятий	«зачтено»	Студент набрал от 40 до 100 баллов по накопительному рейтингу
		«не зачтено»	Студент набрал от 0 до 39 баллов по накопительному рейтингу

В случае если студент не согласен с результатами накопительного рейтинга он имеет право сдать зачет устно по вопросам к зачету по приведенным ниже критериям

Форма проведения промежуточной аттестации	Условия допуска	Критерии и нормы оценки	
Зачет в устной форме	Без условий	«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется в случае, если студент отвечая на вопрос свободно оперирует терминологией, грамотно строит свою речь, ответ основан на изучении не только учебной, но и научной литературы и носит осмысленный характер, а не характер «зазубривания», при этом студент должен высказывать собственную позицию по наиболее спорным вопросам. Студент полностью раскрывает поставленный вопрос и отвечает на дополнительные вопросы
		«не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется в том случае, если студент не отвечает на вопрос, либо ответ носит характер «обрывочных»

			знаний. Студент фактически не ориентируется в вопросе.
--	--	--	--

6. Критерии и нормы оценки курсовых работ

Данный раздел не предусмотрен учебным планом.

7. Примерная тематика письменных работ

Данный раздел не предусмотрен учебным планом.

8. Вопросы к зачету

№	Вопросы
1.	Концепция стратегического управления трудовыми ресурсами
2.	Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации
3.	Прогнозирование численности и профессиональной структуры трудовых ресурсов.
4.	Сущность стратегического управления трудовыми ресурсами.
5.	Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
6.	Объект и субъект управления трудовыми ресурсами на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
7.	Функции управления трудовыми ресурсами.
8.	Выбор стратегии управления трудовыми ресурсами.
9.	Политика управления трудовыми ресурсами.
10.	Жизненный цикл организации и управления трудовыми ресурсами.
11.	Планирование потребности в человеческих ресурсах.
12.	Кадровый мониторинг.
13.	Маркетинг человеческих ресурсов.
14.	Аутсорсинг трудовых ресурсов.
15.	Управление рабочим временем.
16.	Деловая оценка работников (аттестация).
17.	Корпоративные системы мотивации труда.
18.	Компенсационный менеджмент в системе управления трудовыми ресурсами
19.	Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
20.	Профессиональное обучение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и др.
21.	Определение коэффициента человеческого развития.
22.	Управление трудовыми ресурсами наукоемких производств.
23.	Организационное поведение в системе управления трудовыми ресурсами.
24.	Система трудовых отношений в управлении трудовыми ресурсами.
25.	Антикризисное управление трудовыми ресурсами.
26.	Международное управление трудовыми ресурсами.
27.	Международные организации труда.
28.	Сравнительный анализ зарубежных моделей управления трудовыми ресурсами.
29.	Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
30.	Становление управления трудовыми ресурсами как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.
31.	Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.
32.	Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.

33.	Социокультурные аспекты управления трудовыми ресурсами.
34.	Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
35.	Управление трудовыми ресурсами и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
36.	Маркетинговая концепция управления трудовыми ресурсами.
37.	Методы планирования численности трудовых ресурсов.
38.	Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе.
39.	Оперативный план работы с персоналом.
40.	Стратегическое планирование персонала.
41.	Найм работников организации, методы отбора, анализ эффективности.
42.	Сущность и методы деловой оценки трудовых ресурсов.
43.	Социализация и трудовая адаптация персонала.
44.	Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
45.	Аттестация персонала: сущность, процедура поведения.
46.	Основные направления и методы оценки уровня использования трудовых ресурсов в организации.
47.	Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.
48.	Информационно-техническое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами.
49.	Нормативно-методическое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами организации.
50.	Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
51.	Роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении трудовыми ресурсами.
52.	Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
53.	Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления трудовыми ресурсами.
54.	Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественной и зарубежный опыт.
55.	Проблемы и практика применения социологических методов в управлении трудовыми ресурсами.
56.	Правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
57.	Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления трудовыми ресурсами.
58.	Методы управления трудовыми ресурсами, их классификация и содержание.
59.	Организационная структура управления трудовыми ресурсами: их виды и основы проектирования.
60.	Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами.

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

9.1. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	1.1.Персонал как объект управления	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную
2	1.2.Трудовые ресурсы и их характеристика	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
3	1.3.Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
4	2.1.Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
5	2.2.Система стратегического управления персоналом организации	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
6	3.1.Кадровая политика организации -основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
7	3.2.Виды кадровой политики	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
8	4.1.Привлечение трудовых ресурсов	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную,
9	4.2.Деловая оценка персонала	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную
10	4.3.Управление трудовой мотивацией	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически

11	5.1.Обучение персонала	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную
12	5.2.Повышение квалификации персонала	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
13	5.3.Управление карьерой трудовых ресурсов	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
14	6.1.Оценка эффективности кадровой службы	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически
15	6.2.Экономическая и социальная эффективность трудовых ресурсов и ее показатели	ПК-2	Тест, задание, проверяемое автоматически

9.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

9.2.1 Тестовые задания, проверяемые вручную и автоматически

Задание №1		
Трудовые ресурсы – это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Трудоспособное население, обладающее интеллектуальными и физическими способностями, которые необходимы для производства материальных благ или для работы в непроизводственной среде;
2)	-	Метод получения информации
3)	-	Способы воздействия субъекта на объект управления;
4)	-	Объекты действий и принятия решений, которые обеспечивают оптимальное достижение целей организации.

Задание №2		
К трудоспособным ресурсам относятся:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Мужчины в возрасте от 16 до 59 лет;
2)	+	Женщины от 16 до 54 лет;
3)	-	Мужчины от 16 до 30 лет;

4)	-	Женщины от 16 до 40 лет.
----	---	--------------------------

Задание №3

Какими показателями характеризуется качество трудовых ресурсов?

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	Общая трудоспособность;
2)	+	Профессиональная трудоспособность;
3)	+	Трудовой потенциал работников;
4)	-	Трудовой стаж работников.

Задание №4

Качества трудового потенциала, которые определяют трудоспособность:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	Психические и физические возможности сотрудников;
2)	+	Уровень и объем трудовых навыков, знаний и умений, которые определяют способность к труду;
3)	+	Уровень сознания и ответственности, интересов и потребностей работников;
4)	-	Социальный статус в обществе.

Задание №5

Потенциал представляет собой:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Возможности, используемые для решения задач или достижения определенной цели;
2)	-	Возможности персонала и администрации;
3)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;
4)	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

Задание №6

Кадровый потенциал организации представляет собой:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Возможности персонала и администрации, используемые для достижения целей организации;
2)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;

3)	-	Возможности, используемые для решения задач или достижения определенной цели;
4)	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

Задание №7

Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности – это:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Трудовой потенциал;
2)	-	Трудовые ресурсы;
3)	-	Рабочая сила;
4)	-	Трудовая способность.

Задание №8

Трудовой потенциал – это:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности;
2)	-	Возможности персонала и администрации, используемые для достижения целей организации;
3)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;
4)	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

Задание №9

Укажите, какие базовые показатели используются при определении индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП):

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

1)	+	Средняя ожидаемая продолжительность жизни;
2)	+	Уровень образования;
3)	+	Доля страны в производстве инновационных технологий;
4)	-	Уровень материального благосостояния населения;
5)	-	Темы роста интеллектуальной собственности.

Задание №10

К основным методам анализа кадрового потенциала относятся:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	Метод последовательной подстановки и декомпозиции;
----	---	--

2)	+	Метод структуризации целей и сравнений;
3)	+	Экспертно-аналитический метод;
4)	-	Математический метод.

Задание №11

Подход, предполагающий изучение составляющих компонентов системы управления и исследование системы управления в целом?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Системный подход;
2)	-	Опытный подход;
3)	-	Комплексный подход;
4)	-	Экспертный подход.

Задание №12

К основным методам анализа кадрового потенциала относятся:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	Метод главных компонентов;
2)	+	Опытный метод;
3)	+	Коллективного блокнота;
4)	-	Проб и ошибок.

Задание №13

Системный подход предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Изучение составляющих компонентов системы управления и исследование системы управления в целом;
2)	-	Расчленение сложных явлений на более простые;
3)	-	Изучения влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности;
4)	-	Анализ системы мотивации персонала.

Задание №14

Какой метод применяется при системном подходе в анализе кадрового потенциала?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Декомпозиции;
2)	-	Последовательной подстановки;

3)	-	Сравнений;
4)	-	Структуризации целей.

Задание №15

Метод декомпозиции предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
2)	-	Изучения влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности;
3)	-	Анализ системы мотивации персонала;
4)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №16

Какой метод предполагает расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	Метод попарных сравнений;
2)	-	Метод дерева целей;
3)	+	Метод декомпозиции;
4)	-	Метод последовательной подстановки.

Задание №17

Метод последовательной подстановки предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;
2)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
3)	-	Анализ системы мотивации персонала;
4)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №18

Какой метод предполагает изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов?

Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Метод последовательной подстановки;
2)	-	Экспертный метод;
3)	-	Метод попарных сравнений;
4)	-	Метод структуризации целей.

Задание №19		
Метод сравнений предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Анализ системы управления персоналом с учетом фактора времени;
2)	-	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;
3)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
4)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №20		
Какой метод позволяет анализировать управление персоналом с учетом фактора времени?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Метод сравнений;
2)	-	Метод последовательной подстановки;
3)	-	Метод декомпозиции;
4)	-	Метод структуризации целей.

Задание №21		
Метод структуризации целей предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации;
2)	-	Анализ системы управления персоналом с учетом фактора времени;
3)	-	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;

4)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения.
----	---	--

Задание №22

Какой метод предполагает проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Метод структуризации целей;
2)	-	Метод сравнений;
3)	-	Метод последовательной подстановки;
4)	-	Метод декомпозиции.

Задание №23

Сопоставьте название методов с их описанием:

Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:

1)	1	Метод структуризации целей	1)	Качественное и количественно обоснование с точки зрения соответствия целям организации целей подсистемы управления персоналом;
2)	2	Метод сравнений	2)	Анализ системы управления персоналом с использованием фактора времени;
3)	3	Метод последовательной подстановки	3)	Изучение влияния каждого фактора в отдельности, без влияния других факторов, на функционирование персонала;
4)	4	Метод декомпозиции	4)	Разъединение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучение.

Задание №24

Экспертно-аналитический метод позволяет:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Привлечь высококвалифицированных специалистов (экспертов)
----	---	---

		в области менеджмента;
2)	-	Отразить в одном показателе (главном компоненте) свойства многих показателей, которые характеризуют определенное явление;
3)	-	Провести системный и ситуационный анализ;
4)	-	Сочетать независимое выдвижение идей с их коллективной оценкой.

Задание №25

Какой метод предполагает привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Экспертно-аналитический;
2)	-	Метод главных компонентов;
3)	-	Опытный метод;
4)	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №26

Метод главных компонентов предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей, которые характеризуют определенное явление;
2)	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
3)	-	Проведение системного и ситуационного анализа;
4)	-	Сочетание независимых выдвижений идей с их коллективной оценкой.

Задание №27

Какой метод позволяет отразить в одном показателе (главном компоненте) свойства многих показателей, характеризующих определенное явление?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Метод главных компонентов;
2)	-	Экспертно-аналитический;
3)	-	Опытный метод;
4)	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №28

Опытный метод предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Системный и ситуационный анализ;
2)	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
3)	-	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей;
4)	-	Сочетание независимых выдвижений идей с их коллективной оценкой.

Задание №29

С системным и ситуационным анализом связан следующий метод:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Опытный;
2)	-	Метод главных компонентов;
3)	-	Экспертно-аналитический;
4)	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №30

Метод коллективного блокнота предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Сочетание независимого выдвижения идей с их коллективной оценкой и совместным поиском путей наиболее эффективного использования кадрового потенциала;
2)	-	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей;
3)	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
4)	-	Проведение системного и ситуационного анализа.

Критерии оценки:

1. Вопросы для самоконтроля в электронном учебнике к теме 1.1-1.3; 2.1.-2.2; 3.1.- 3.2.; 4.1.- 4.3.; 5.1. - 5.3.; 6.1. – 6.2.:

Максимальное количество баллов – 1 (баллы начисляются автоматически, пропорционально правильным ответам)

2. Задания, проверяемые автоматически к теме 1.1-1.3; 2.1.-2.2; 3.1.- 3.2.; 4.1.- 4.3.; 5.1. - 5.3.; 6.1. – 6.2.:

Максимальное количество баллов – 2 (баллы начисляются автоматически, пропорционально правильным ответам)

9.2.2. Задание, проверяемое вручную (задача на квалификацию)

Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации

Тема 1.1: «Персонал как объект управления»

ЗАДАНИЕ: Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий: «персонал», «кадры», «коллектив», «интеллектуальный капитал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Для выполнения задания необходимо использовать следующие характеристики: автор, понятие, сущность, характерные черты.

Заполните таблицу:

№ п/п	Автор	Понятие	Сущность	Характерные черты
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Рекомендации по выполнению задания: изучив материалы по теме «Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации», напишите краткую характеристику понятия, содержание которых посвящено вопросам персонала как объекта управления, трудовые ресурсы и их характеристика, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации.

Пример выполнения задания 1.

№ п/п	Автор	Понятие	Сущность	Характерные черты
1	Л.Н.Иванова-Швец, А.А.Корсакова, С.Л. Тарасова.	Человеческие ресурсы	Термин, описывающий качественную и содержательную стороны кадрового состава (весь персонал организации; рабочую силу; трудовые ресурсы отрасли, территории региона, страны в целом).	1. Основное внимание акцентировано на стратегию. 2. Требования акцентированы на персонал с учетом целей бизнеса. 3. Основные инвестиции направлены на персонал, который необходимо развивать. 4. Лидеры выступают регуляторами конфликтов в рабочих группах. 5. Руководство напрямую

				занимается планированием человеческих ресурсов и условиями занятости 6. С целью опережения конкурентов в организации вводится высокая оплата труда и эффективные условия занятости. 7. Добавочную стоимость бизнеса является основным источником для вложений. 8. Основное внимание уделяется организационным переменам и их достойному стимулированию. 9. Абсолютная поддержка целей бизнеса. 10. Гибкий подход к развитию персонала.
2				
3				
4				
5				
6				

Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами

Тема 4.1: «Привлечение трудовых ресурсов»

ЗАДАНИЕ:

Выбрать один интернет ресурс для привлечения трудовых ресурсов (hh.ru, avito.ru, job.ru, www.injob.ru и др.):

- оценить качество, полноту, достоверность, актуальность представленной информации;
- выявить достоинства и недостатки;
- оценить возможность использования для размещения собственного резюме.
- характерные черты.

Заполните таблицу:

№ п/п	Название интернет ресурса	Достоинства	Недостатки	Характерные черты
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Рекомендации по выполнению задания: изучив материалы по теме «Привлечение трудовых ресурсов» и интернет ресурсы для привлечения трудовых ресурсов оценить качество, полноту, достоверность, актуальность представленной информации; оценить возможность использования выбранных ресурсов для размещения собственного резюме.

Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами

Тема 4.2: «Деловая оценка персонала»

ЗАДАНИЕ:напишите краткую характеристику книг (НЕ учебников!), содержание которых посвящено вопросам оценки или аттестации персонала, методам оценки профессиональных, деловых, личностных качеств работников или инструментам, при этом применяемым.

Заполните таблицу:

№ п/п	Автор, название книги	Издательство, год издания	Аннотация книги	Кому вы рекомендуете прочитать эту книгу
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Рекомендации по выполнению задания: изучив материалы по теме «Деловая оценка персонала», напишите краткую характеристику книг (НЕ учебников!), содержание которых посвящено вопросам оценки или аттестации персонала, методам оценки профессиональных, деловых, личностных качеств работников или инструментам, при этом применяемым.

Пример выполнения задания 3.

№ п/п	Автор, название книги	Издательство, год издания	Аннотация книги	Кому вы рекомендуете прочитать эту книгу
1	МитрофановаЕ.А., ИвановскаяЛ.В. Оценка результатов труда персонала и	Проспект - Москва, 2017 г.	Основное внимание уделяется теоретическим и практическимсторонам оценки результатов труда персонала, таких как сущность и показатели результатов труда	Руководителям, специалистам в области кадрового менеджмента, изучающим управление трудовыми

	результатов деятельности подразделений службы управ.персоналом		руководителей и специалистов.Проведено исследование основные методов оценки результатов труда управленческих работников с точки зрения возможности и условий их использования.Рассмотрены технологии оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности (KPI). Предложен конкретный пример оценки результатов труда персонала предприятия. Особое внимание уделяется теории и практике оценки результатов деятельности структур, занимающихся управлением персонала. Основной акцент сделан на методы оценки результатов деятельности структур, занимающихся управлением персонала. Рассмотрено использование практических примеров данных методов в управлении персоналом отечественных организаций.	ресурсами
2				
3				
4				
5				
6				

Стратегическое управление развитием трудовых ресурсов

Тема 5.1: «Обучение персонала»

ЗАДАНИЕ:

- 1.На примере известного вам торгового предприятия разработать программы обучения «торговых консультантов», сформулируйте и обоснуйте основные потребности в обучении данных сотрудников.
- 2.Спроектируйте содержание программы их обучения.
- 3.Укажите наиболее предпочтительные в данном случае формы и методы обучения.

4.Проведите предварительную оценку эффективности предполагаемых вами решений.

Цель:

Оживить продажи (указать каких товаров) и добиться высокой степени удовлетворенности покупателей и клиентов.

Ситуация:

Основной лозунг торгового предприятия (указать название) - превосходить и превосходить ожидания покупателей. Эта идея нашла отражения в пяти базовых ценностях организации:

- заинтересованность в поддержке энтузиазма покупателей;
- стремление к успеху и превосходству;
- командный дух;
- уважение и доверие;
- постоянное совершенствование и развитие.

Лозунг сам по себе достаточно хорош. Но самая трудная задача состоит в воплощении их в практику деятельности предприятия. Особенно важно было то, чтобы этими идеями прониклись работники сферы продаж. Вместо «продавцов» они становились «торговыми консультантами». При этом от них требовалась новая философия продаж, изменить своё отношение к покупателю и даже пересмотреть свой деловой словарный запас. Они должны были следовать следующим принципам и рекомендациям:

1. Слушай внимательно своего покупателя.
2. Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу.
3. Старайся превзойти ожидания клиента.
4. Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли – мы выиграли».
5. Не оставляй клиента до тех пор, пока не убедишься, что его ожидания удовлетворены.
6. Заботься о том, что восприятие клиентом качества продукта и услуг компании постоянно улучшалось.

Пример выполнения задания 4.

Основные потребности в обучении «торговых консультантов» на ПАО «АВТОВАЗ».

Совершая покупку, человек рассматривает товар с позиции своих предпочтений и требований. И если «торговый консультант» перед началом презентации (клиенту) не уточнил эти критерии, вероятность продажи будет низкой.

Еще одна распространенная ошибка - невыясненные пожелания клиента. Например, клиенту нужен автомобиль красного цвета с определенной комплектацией, и если в салоне отсутствует названный вариант, неопытный продавец превращается в статиста и теряет клиента. А тот заходит в другой автосалон и делает покупку, причем купленный

автомобиль оказывается другого цвета и с другой комплектацией. Что же произошло? «Торговый консультант» выяснил истинные потребности клиента, переключил его внимание на более важный критерий и смог предложить ему альтернативу и наилучший вариант.

Вот почему «торговые консультанты» должны хорошо разбираться в психологии покупателей и иметь необходимые навыки техники продаж.

Также потребность в обучении состоит в том, что «торговый консультант» должен за счет оптимизации своих навыков консультационных продаж, повышать объем продаж и качество обслуживания клиентов

Программа обучения «Эффективные переговоры с клиентом. Технология продаж» для «торговых консультантов» ПАО «АВТОВАЗ» и наиболее предпочтительные методы и формы обучения

Цель программы обучения: дать понимание сформировать у «торговых консультантов» ОАО «АВТОВАЗ» навыки эффективных переговоров с клиентом, научить «торговых консультантов» быстро реагировать на возражение клиента и правильно аргументировать свое предложение, отработать навыки в модельных ситуациях.

Программа обучения	Методы и формы обучения
1. Введение в тему. Определение продажи, понимание типичных ошибок во время продажи.	- Небольшая лекция; - Ролевая игра «Переговоры», в результате которой участники прилучают возможность проанализировать свои сильные и слабые стороны.
2. Подготовка к переговорам с клиентом. Постановка цели на визит по технологии SMART. практическая отработка навыка постановки цели.	- Демонстрация; - Небольшая лекция; - Получение обратной связи.
3. Сбор информации и анализ нового клиента. Сегментация клиентской базы. Каким образом использовать информацию о новом клиенте при подготовке к переговорам.	- Демонстрация; - Небольшая лекционная часть; - Отработка навыков в виде ролевых игр; - Получение обратной связи.
4. Установление контакта (представление, озвучивание цели визита, создание благоприятного первого впечатления). Отработка техник невербальной коммуникации. Искусство делать комплименты. Отработка техники комплимента.	- Демонстрация; - Небольшая лекционная часть; - Отработка навыков в виде ролевых игр; - Получение обратной связи.
5. Презентация компании в терминах выгоды для клиента. Принцип презентации «Преимущество-выгода». Составление текста презентации в двух вариантах (развернутая и краткая). Обработка текста презентации.	- Демонстрация; - Небольшая лекция; - Получение обратной связи.
6. Прояснение потребности клиента. Виды вопросов и их применение во время продажи. Отличие	- Демонстрация; - Небольшая лекционная часть;

«открытых» и «закрытых» вопросов. Техника выяснения потребностей и интересов клиента. «Воронка вопросов». Практическая отработка навыка задавания вопросов. Составление речевых шаблонов «Воронки». Техника активного слушания «Паук». Отработка навыка активного слушания.	- Отработка навыков в виде ролевых игр; - Получение обратной связи.
7. Рефрейминг. Работа с возражениями клиентов. Навыки быстрого реагирования на возражения покупателя о свойствах продукции компании. Перефокусировка внимания клиента с негативного оценочного восприятия продукта на позитивное отношение.	- Небольшая лекция; - Составление списка ответов на самые распространённые выражения; - Отработка навыков в виде ролевых игр; - Упражнение «Наезд».
8. Понятие о системном взаимодействии продавца и покупателя. Манипуляции в коммуникациях людей. Варианты избегания манипуляций со стороны клиентов.	- Демонстрация; - Небольшая лекционная часть; - Получение обратной связи.
9. «Мягкий» и «Жесткий» варианты заключения сделки с сомневающимся покупателем. Почему клиент не может принять решение сейчас? Способы убеждения клиентов, как они работают.	- Небольшая лекция; - Демонстрация; - Отработка навыков.
Процедуры закрытия программы обучения.	- Обмен впечатлениями; - Оценка полезности программы обучения для участников и перспективы применения новых заданий на практике; - Заполнение анкет обратной связи.

Предварительная оценка эффективности предполагаемых решений

В ходе обучения «торговые консультанты» получают необходимые знания и применяют их в различных ситуациях. Такое обучение очень эффективно, но при отсутствии практики любые знания постепенно забываются. Чтобы этого не произошло, можно:

- проходить программу один раз в полгода и обновлять приобретённый опыт;
- периодически организовывать мозговой штурм и проигрывать нестандартные ситуации, встречающиеся в процессе работы. Такая командная работа позволяет задействовать творческое мышление, найти ответы на имеющиеся вопросы и сплотить коллектив.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 4

4 балла выставляется, если студент правильно решил задание, сделал обоснованный и аргументированный выводы

3 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но вывод сделан поверхностно.

2 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но без аргументированных выводов

1 балл выставляется, если есть ошибки в решении задания без аргументированных выводов

0 баллов выставляется, если студент не выполнил задание

10. Образовательные технологии и методические указания по освоению дисциплины

В процессе изучения дисциплины используются технологии дистанционного образования.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

11.1. Обязательная литература

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Количество в библиотеке
1	Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : технологии управления развитием персонала : учебник / О. К. Минева [и др.] ; под ред. О. К. Миневой. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 160 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-104134-5(online).	учебник	ЭБС "ZNANIUM.COM"
2	Щепакин М. Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2017. - 400 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0447-5.	учебник	ЭБС "ZNANIUM.COM"
3	Михалкина Е. В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса. - Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. - 273 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01672-5.	учебник	ЭБС "ZNANIUM.COM"
4	Давыденко Т. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : практикум : учеб. пособие / Т. А. Давыденко, Е. Ю. Кажанова ; Белгород. гос. технол. ун-т им. В. Г. Шухова. - Белгород : БГТУ им. В. Г. Шухова, 2017. - 160 с. - ISBN 978-5-361-00491-1. http://www.iprbookshop.ru/80528.html	практикум	ЭБС «IPRbooks»
5	Стратегическое управление [Электронный ресурс]: учебник / И. К. Ларионов [и др.] ; под ред. И. К. Ларионова. - Москва : Дашков и К°, 2017. - 234 с. - (Учебные издания для магистров). - ISBN 978-5-394-	учебник	ЭБС "ZNANIUM.COM"

	02728-4 .		
--	-----------	--	--

11.2. Дополнительная литература и учебные материалы (аудио-, видеопособия и др.)

- фонд научной библиотеки ТГУ:

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, аудио-, видеопособия и др.)	Количество в библиотеке
1	Люшина Э. Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова. - Саратов : Вузовское образование, 2017. - 235 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-4487-0001-9. http://www.iprbookshop.ru/68733.html	учеб. пособие	ЭБС «IPRbooks»

- другие фонды:

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, аудио-, видеопособия и др.)	Место хранения (методический кабинет кафедры, городские библиотеки и др.)
1	Основы стратегического управления трудовыми ресурсами: электронный контент – Тольятти: Изд-во ТГУ. – образовательная среда Росдистант	Электронное издание	Образовательная среда Росдистант

СОГЛАСОВАНО

Директор научной библиотеки

(подпись)

А.М. Асаева

(И.О. Фамилия)

«__» _____ 20__ г.

МП

11.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

- Министерство промышленности и торговли Российской Федерации [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://minpromtorg.gov.ru/>
- Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/main>
- WebofScience [Электронный ресурс]: мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: ClarivateAnalytics, 2016—. – Режим доступа: apps.webofknowledge.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Scopus [Электронный ресурс]: реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004—. – Режим доступа: scopus.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Elibrary[Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва: НЭБ, 2000—. – Режим доступа: elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

11.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Количество лицензий	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	1398	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	Office Standart	1398	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др.	Площадь, м ²	Количество посадочных мест
1	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного	Экран телевизионный, ширмы, прожектор на штативе. стол преподавательский,	445020, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, д. 16 В (УЛК-807).	17,1	1

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др.	Площадь, м ²	Количество посадочных мест
	<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>стулья преподавательские., Транспарант-перетяжка, системный блок.</p>			
2	<p>Помещение для самостоятельной работы студентов</p>	<p>Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет</p>	<p>445020, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, д. 14 (Г-401)</p>	84,8	16