МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.05.02
(индекс дисциплины)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 017804780049AF848E43F1EC2D4B4CC120
Владелец: Исхаков Максим Олегович
Действителен: с 10.11.2022 до 10.11.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организация, проведение оценки и аттестации персонала 2
(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация
Управление персоналом

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2023

Общая трудоемкость: 4 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	10	**Итого**
Форма контроля / **Вид занятий**	экзамен	
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические		
ККР	1	1
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	5,35	5,35
Самостоятельная работа	103	103
Контроль	35,65	35,65
Итого	144	144

Рабочую программу составил(и):

доцент, к.п.н. Л.Л. Кифа

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☒ Отсутствует

☐ Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2028 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления (протокол заседания № 1 от 31.08.2022).

1. Цель освоения дисциплины

Цель – заключается в овладении основами организации и проведения аттестационно-оценочных процедур работников организации, оформления кадровой документации, отражающей данные процедуры.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Управление командой проекта, Отбор и найм персонала, Бюджетирование затрат на персонал, Организация, проведение оценки и аттестации персонала 1

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Планирование карьеры и управление талантами, Преддипломная практика

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции	**Индикаторы достижения компетенций** (код и наименование)	**Планируемые результаты обучения**
ПК-1 Способен определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, а также собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	ПК-1.2 Способен определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	**Знать:** основы поиска информации о кандидатах и соискателях; ситуацию на рынке труда
		Уметь: привлекать персонал по заявке работодателя и на основе критериев
		Владеть: Способностью определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, а также сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах и предложениях на рынке труда
	ПК-1.3 Способен собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	**Знать:** принципы подбора персонала, этапы процесса
		Уметь: Реализовать этапы привлечения, подбора и отбора персонала в организации
		Владеть: перестраивать процессы подбора и найма персонала, исходя из состояния рынка труда
ПК-2 Способен пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	ПК-2.3 Способен пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами	**Знать:** метода поиска данных
		Уметь: использовать информационные ресурсы
		Владеть: навыком поиска систем и информационных ресурсов
	ПК-2.4 Способен пользоваться информационными	**Знать:** источники информации по обеспечению организации персоналом
		Уметь: пользоваться информационными ресурсами

	ресурсами в области обеспечения персоналом	**Владеть:** навыком пользования информационными ресурсами в области обеспечения персоналом

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Лек 1	Оценка компетентности персонала. Технология и инструменты оценки персонала методом Assessment Center	10	2	15	-	Тестовые вопросы эл. учебника
	Ср1		10	19		-	
	Пр 1	Разработка модели компетенций	10	2	10	-	Выполнение заданий, проверяемых вручную
	Ср 2		10	19			
	Лек 2	Грейдирование должностей. Методика Э.Хэя оценки должностей	10	2	15	-	Тестовые вопросы эл. учебника
	Ср 3		10	19			
	ПР 2	Ключевые показатели эффективности и мотивация персонала. Алгоритм разработки системы KPI.	10	2	10	-	Выполнение заданий, проверяемых вручную
	Ср 4		10	20			
	ПР 3	Документирование процессов аттестации и оценки	10	2	10	-	Выполнение заданий, проверяемых вручную
	Ср 5		10	21		-	
		Промежуточная аттестация	10	36,65	40		
			Итого:	**144**	**100**		

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используется технология традиционного обучения с применением ДОТ

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио – и видеоматериалов по заданной теме, решение кейс-задач, выполнение творческих заданий и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, матери алы профильных сайтов и др.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
10	ПК-1, ПК-2	Задания, проверяемые вручную 1, 2, 3 Вопросы к экзамену №№ 1- 60

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. База тестовых заданий

Задание №1
Понятие компетентности относится к
Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)		личным характеристикам человека
2)		профессиональным качествам
3)		знаниям законодательства
4)		должности работника

Задание №2		
Оценив компетенции персонала, руководство организации может проводить обоснованные мероприятия		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		увольнение некомпетентных сотрудников
2)		премирование наиболее перспективных
3)		повышение в должности работников
4)		оказывать помощь членам семей сотрудников

Задание №3		
Увеличение заработной платы соразмерно уровню квалификации и компетенции персонала в рамках занимаемой должности - это		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		система грейдов
2)		система стимулирования
3)		кадровая политика
4)		управление персоналом

Задание №4		
Продвижение сотрудника по системе грейдов требует проведения оценки		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		способностей работника
2)		профессиональных знаний
3)		стажа работы в данной организации
4)		психологических особенностей характера

Задание №5		
Оценка способностей работника позволяет избежать влияния		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		субъективных факторов
2)		объективных факторов
3)		руководства организации
4)		подчиненных

Задание №6
Выберите один из 0 вариантов ответа:

Задание №7		
Использование компетенций при оценке персонала позволяет кадровикам проводить анализ		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		достигнутых сотрудниками результатов
2)		оценить способы достижения результатов
3)		сплоченности коллектива
4)		численности персонала

Задание №8		
Компетенции как описание поведения сотрудника используются		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		при американском подходе
2)		при европейском подходе
3)		при российском подходе
4)		повсеместно

Задание №9		
Компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы рассматриваются		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		при европейском подходе
2)		при американском подходе
3)		при российском подходе
4)		не принципиально, где

Задание №10		
Поведенческая характеристика, которая необходима сотруднику, чтобы он успешно выполнял рабочие функции - это		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		компетенция
2)		компетентность
3)		способность
4)		стиль поведения

Задание №11		
Способность, необходимая для решения рабочих задач и получения необходимых результатов работы - это		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		компетенция
2)		компетентность
3)		стиль работы

4)		поведенческая характеристика

Задание №12		
Набор связанных между собой компетенций называется		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		компетентность
2)		профиль компетенций
3)		кластер компетенций
4)		модель компетенций

Задание №13		
Если компетенции поддерживают миссию и ценности организации, применимы для каждой должности, то речь идет о		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		корпоративных компетенциях
2)		управленческих компетенциях
3)		специальных компетенциях
4)		профессиональных компетенциях

Задание №14		
Если компетенции применяются в отношении должностей всех уровней руководства, то речь идет о		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		корпоративных компетенциях
2)		управленческих компетенциях
3)		специальных компетенциях
4)		профессиональных компетенциях

Задание №15		
Если компетенции применяются в отношении определенных групп должностей, то речь идет о		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		корпоративных компетенциях
2)		управленческих компетенциях
3)		специальных компетенциях
4)		профессиональных компетенциях

Задание №16		
При оценке компетенций оценивается		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		паттерны поведения
2)		личностные качества, необходимые для выполнения функциональных обязанностей

3)		способности, талант
4)		технические задания

Задание №17		
При оценке компетенций НЕ оценивается		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		реальные знания
2)		реальный опыт
3)		умение работать
4)		эффективность применения знаний на практике

Задание №18		
При оценке профессиональных знаний оцениваются		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		технические знания
2)		паттерны поведения
3)		личностные качества, необходимые для выполнения функциональных обязанностей
4)		способности (талант)

Задание №19		
К недостаткам оценки компетенций и рабочего поведения можно отнести		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		субъективизм оценщиков
2)		трудности сравнения оценок, полученных в разных организациях
3)		отсутствие базы для сравнения
4)		косность и негибкость

Задание №20		
К этапам разработки профиля специалиста следует отнести		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		определение должности для разработки профиля
2)		выбор оценочной шкалы
3)		отработка, пилотный проект
4)		индивидуальную карту

Задание №21		
На первом этапе разработки профиля компетенций		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		определяется спектр необходимых должностей, для которых необходимы профили
2)		проводится оценка

3)		учитываются ограничения
4)		предусматривается возможность предоставления оценок в качественном виде

Задание №22		
На втором этапе разработки профиля специалиста		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		формируется перечень навыков
2)		рассчитывается вес каждого навыка
3)		предусматривается возможность предоставления оценок в количественном виде
4)		предусматривается возможность предоставления оценок в качественном виде

Задание №23		
На третьем этапе разработки профиля специалиста		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		отрабатывается разработанный инструментарий
2)		определяется спектр необходимых должностей
3)		формируется перечень навыков
4)		рассчитывается вес каждого навыка

Задание №24		
Укажите количество этапов процесса разработки профиля специалиста		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		3
2)		5
3)		1
4)		4

Задание №25				
Сопоставьте этапы процесса разработки профиля специалиста и его содержания				
Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:				
1)		1	1)	выявляется перечень приоритетных задач, формируется перечень необходимых навыков
2)		2	2)	предусматривается возможность представления оценок в количественном и качественном виде
3)		3	3)	отработка разработанного инструментария
4)		1	4)	рассчитывается вес каждого навыка, необходимого специалисту

Задание №26
Использование инструмента "профиль компетентности" поможет в работе различным

организациям		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		при переходе на профстандарты
2)		при разработке эффективных подходов к сертификации продукции и услуг
3)		при разработке программ профессионального обучения
4)		при выявлении нерадивых работников

Задание №27		
Использование инструмента "профиль компетентности" помогает государственным и муниципальным учреждениям при		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		переходе на профстандарты
2)		разработке эффективных подходов к сертификации продукции и услуг
3)		разработке программ профессионального обучения
4)		консалтинге по оценке персонала

Задание №28		
Использование инструмента "профиль компетентности" помогает научно-исследовательским институтам при		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		переходе на профстандарты
2)		при разработке эффективных подходов к сертификации продукции и услуг
3)		при разработке программ профессионального обучения
4)		при консалтинге по оценке персонала

Задание №29		
Использование инструмента "профиль компетентности" помогает образовательным учреждениям при		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		разработке программ профессионального обучения
2)		переходе на профстандарты
3)		разработке эффективных подходов к сертификации продукции и услуг
4)		при консалтинге по оценке персонала

Задание №30		
Использование инструмента "профиль компетентности" помогает консалтинговым компаниям при		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		консультировании по оценке персонала
2)		разработке программ профессионального обучения
3)		переходе на профстандарты
4)		разработке эффективных подходов к сертификации продукции и услуг

Задание №31		
Процесс, объединяющий представления о том, что происходит с работой и рабочими функциями сейчас, и представления о том, что произойдет с ними в будущем, называется		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		разработкой модели компетенций
2)		деловой оценкой персонала
3)		развитием персонала
4)		кадровой политикой

Задание №32		
Список компетенций, которые относятся к конкретной должности в организации, называют		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		профиль компетенций
2)		модель компетенций
3)		перечень компетенций
4)		функционалом сотрудника

Задание №33		
Компетенции бывают		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		корпоративные
2)		управленческие
3)		профессиональные
4)		общие

Задание №34		
Одинаковые для всех сотрудников компании и следуют из ценностей компании компетенции		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		корпоративные
2)		управленческие
3)		профессиональные
4)		общие

Задание №35		
Схожие для менеджеров любого уровня, являются индикаторами поведения и необходимы для успешного руководства организацией - это компетенции		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		корпоративные
2)		управленческие
3)		общие

4)		профессиональные

Задание №36		
Индикаторы поведения, применимые для группы должностей - это компетенции		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		профессиональные
2)		управленческие
3)		общие
4)		корпоративные

Задание №37		
Компетенции в организации нужны для		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		согласованных действий при приеме и отборе персонала
2)		служат инструментом оценки персонала
3)		для простоты понимания норм и правил, принятых в организации
4)		для удовлетворения тщеславия руководства

Задание №38		
Ключевыми принципами построения модели компетенций являются		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		привлечение к разработке людей, которые ее будут использовать в дальнейшем
2)		предоставление сотрудникам полной информации о деятельности организации
3)		стремление к соответствию стандартам поведения
4)		выявление некомпетентных сотрудников

Задание №39				
Сопоставить принцип постррроения модели компетенций и его характеристику				
Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:				
1)		привлечение людей	1)	во избежание разногласий по отношению к той или иной компетенции, обеспечение полезности и продуктивности процесса разработки модели компетенций
2)		предоставление информации	2)	чтобы люди понимали, чего им ждать в рамках "осмотрительного" планирования
3)		создание релевантных компетенций	3)	важно, чтобы собранная информация отражала деятельность организации в целом, прямая связь заданной компетенции со специализацией работы
4)		стремление к	4)	если стандарты поведения включают пункты о физических способностях человека. важно чтобы эти

		соответствию стандартов поведения		способности действительно были необходимы в работе

Задание №40		
Каждый, кого затронет модель компетенций, должен знать ___ важных аспекта!		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		3
2)		5
3)		2
4)		4

Задание №41		
Каждый, кого затронет модель компетенций, должен знать		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		для чего модель компетенций составляется
2)		каким образом она будет разработана
3)		как будут использоваться описанные компетенции
4)		кто их разрабатывал

Задание №42		
Для обеспечения понимания персоналом важности модели компетенций, необходимо обеспечить		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		обоснование смысла интервью, собеседования при разработке компетенций
2)		описать, каковы ожидания разработчиков модели компетенций от сотрудников
3)		объяснить, какова роль сотрудников в разработке модели компетенций
4)		закрытость информации

Задание №43		
Основными этапами разработки модели компетенций являются		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		планирование проекта модели
2)		формирование проектной группы
3)		проектирование модели компетенций
4)		обоснование необходимости разработки

Задание №44
Сопоставить этап и его содержание при разработке модели компетенций
Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:

1)		планирование проекта модели компетенций	1)	описание результата и сроков выполнение проекта, доведение до руководителей всех уровней цели разработки модели компетенций
2)		формирование группы проектной	2)	привлекаются работники из числа сотрудников во избежание сопротивления "навязыванию" новой системы оценки
3)		проектирование модели компетенций 1	3)	сбор максимально достоверной информации, определение стандартов поведения
4)		проектирование модели компетенций 2	4)	определение поведенческих реакций в критических ситуациях, проведение структурированного интервью

Задание №45		
Методами сбора информации являются		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		наблюдение за деятельностью работников
2)		проведение опросов сотрудников
3)		беседа "с глазу на глаз"
4)		сбор докладных записок о поведении коллег

Задание №46		
Методами сбора информации при формировании модели компетенций являются		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		интервьюирование сотрудников
2)		мозговой штурм (для руководителей)
3)		проведение рабочих групп с сотрудниками смежных подразделений
4)		устранение неактивных сотрудников

Задание №47		
К основным этапам разработки модели компетенций относятся		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		планирование проекта и формирование проектной группы
2)		проектирование модели и проработка уровней модели компетенций
3)		формирование профилей компетенций под конкретные должности
4)		согласование с руководителем необходимости проектирования

Задание №48		
К какому этапу разработки модели компетенций относится: разработчики проверяют точность и соответствие компетенций рабочим ролям данной организации		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		формирование профилей компетенций под конкретные должности
2)		проработка уровней модели компетенций
3)		формирование проектной группы

4)		планирование проекта

Задание №49		
К какому этапу разработки модели компетенций относится: определение количества уровней, описание минимального и максимального уровня развития компетенций, обеспечение соблюдения поведения работника заданному уровню		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		проработка уровней модели компетенций
2)		формирование профилей компетенций
3)		планирование проекта
4)		формирование проектной группы
Задание №50		
К какому этапу разработки модели компетенций относится: сбор максимальной полной и достоверной информации о работе выполняемой сотрудниками		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		планирование проекта
2)		формирование проектной группы
3)		проектирование модели компетенций
4)		проработка уровней модели компетенций

Критерии оценки:

«отлично» 80-100 баллов
«хорошо» 60 – 79 баллов
«удовлетворительно» 40-59 баллов
«неудовлетворительно» 0-39 баллов

Темы письменных работ

Учебным планом дисциплины не предусмотрено

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр _____10_____

№ п/п	Вопросы к экзамену
1	Подходы к разработке модели компетенций
2	Роль и значение оценки сотрудников для предприятия
3	Принципы построения системы оценки персонала в организации
4	Использование результатов оценки с обучением персонала
5	Формулирование профиля компетенций конкретных должностей
6	Основные этапы разработки системы КПЭ

7	Причины значимости оценки для работников
8	Характеристика основных методов оценки персонала
9	Сущность процедуры аттестации
10	Сущность метода «360^0». Для какой категории работников он наиболее эффективен?
11	Факторы эффективности проведения ассессмент-центра
12	Основные разделы Положения об оценке персонала
13	Что понимается под мониторингом работы персонала?
14	Основные функции контроля
15	Характеристика методам контроля
16	Содержание основных этапов системы контроля
17	Основные положения Методики Хэя
18	Грейдинг в системе оценки персонала
19	Ключевые показатели эффективности при оценке деятельности менеджеров различного уровня
20	Аттестация как формализованная оценочная процедура
21	Планирование оценки персонала
22	Конструирование программы оценки персонала
23	Список участников оценки
24	Готовность организации к проведению оценки персонала
25	Пути вовлечения руководства в оценку персонала
26	Информирование сотрудников о проведении оценки персонала
27	Вовлечение сотрудников подразделения по работе с персоналом
28	Распространение результатов
29	Обработка полученных результатов
30	Биографический метод как прием стабилизации в оценке персонала
31	Профилактика дискриминации при использовании биографического метода
32	Стратегия сочетания методов диагностики персонала
33	Центры оценки и диагностика персонала
34	Пути минимизации предубеждений при проведении тестирования
35	Проблемы разработки методов диагностики персонала как критерии их оценки
36	Интервью в системе методов оценки
37	Возможности и ограничения психометрических средств диагностики персонала
38	Инновационные подходы к выделению критериев оценки персонала
39	Отношение к труду как основной критерий оценки персонала
40	Проблемы применения методов диагностики персонала как критерии их оценки
41	Общие характеристики традиционных подходов к оценке персонала
42	Проблемы разработки и применения методов диагностики персонала
43	Пути предупреждения предубеждений в ходе оценочного интервью
44	Биографический метод как прием стабилизации в оценке персонала
45	Конструирование программы оценки персонала
46	Пути вовлечения руководства в оценку персонала
47	Информирование сотрудников о проведении оценки персонала
48	Вовлечение сотрудников подразделения по работе с персоналом
49	Распространение результатов оценки персонала
50	Роль оценки персонала в системе HR-менеджмента организации
51	История развития методов оценки
52	Основные требования к системам оценки
53	Годовой цикл оценки персонала
54	ФЗ «О независимой оценки квалификации», его положения

55	Выбор оценочных шкал при оценке персонала
56	Рекомендации руководителю при проведении оценочного интервью
57	Рекомендации работнику при проведении оценочного интервью
58	Связь оценки персонала с системой профессионального и карьерного роста
59	Связь оценки с системой обучения персонала
60	Связь оценки персонала с компенсациями и льготами

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	**Форма проведения промежуточной аттестации**	**Критерии и нормы оценки**	
10	Экзамен	Отлично (зачтено)	Студент набрал 85 и более баллов по накопительному рейтингу
		Хорошо (зачтено)	Студент набрал от 70 до 84 баллов по накопительному рейтингу
		Удовлетворительно (зачтено)	Студент набрал от 55 до 69 баллов по накопительному рейтингу
		Неудовлетворительно (не зачтено)	Студент набрал 54 и менее баллов по накопительному рейтингу

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Суслов Г.В.	Управление персоналом организации	учеб. пособие	2020	ЭБС «ZNANIUM.COM»
2	Егоршин А.П.	Основы управления персоналом	учеб. пособие	2020	«ZNANIUM.COM» https://znanium.com/catalog/document?pid=1067790
3	Минева О.К.	Управление персоналом организации : технологии управления развитием персонала	учебник	2019	«ZNANIUM.COM» https://znanium.com/catalog/product/1003546

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
4	Бухалков М. И.	Управление персоналом : развитие трудового потенциала	учеб. пособие	2019	ЭБС «ZNANIUM.COM»
5	А. М. Асалиев [и др.]	Оценка персонала в организации	Учеб.пособие	2017	ЭБС "ZNANIUM.COM"
	под ред. А. Я. Кибанова	Управление персоналом организации	учебник	2018	ЭБС "ZNANIUM.COM"

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Кадровое сообщество и публикации - Режим доступа: http://hr-portal.ru
- Кадровое дело. Практический журнал по кадровой работе - Режим доступа: http://www.kdelo.ru
- Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/main
- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	Office Standart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно
3	Mirapolis Human Capital Management	№ 42/02/22-К

8.5. 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, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. 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. (УЛК-301)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет
2	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. 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. (УЛК-314а)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет
3	Помещение для самостоятельной работы студентов (Г-401)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
		Интернет