

Кафедра юриспруденции

Рабочая программа дисциплины

Основы кадровой политики и кадровое планирование

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2020 г.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-3 Владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей оценки финансового состояния и кредитоспособности партнеров; - содержание и формы финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств; - методику и инструментальные средства разработки стратегии организации; - принципы и направления конкурентного анализа. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обрабатывать инструментальными средствами экономические данные, анализировать их и применять полученные результаты для обоснования выводов для всесторонней оценки состояния организации; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий; - разрабатывать стратегию организации; - анализировать конкурентное состояние и преимущества организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологией экономического исследования; - навыками применения современного математического инструментария для решения задач, связанных с расчетом параметров, необходимых для принятия решений в области разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
<p>ПК-6 Способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существующие методики расчета финансовых показателей проекта; - методологические основы управления проектом; - методологические основы разработки программы внедрения технологических и продуктовых инноваций. <p>Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы показатели программы внедрения технологических и продуктовых инноваций и программы организационных изменений.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
<p>ПК-7 Владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание и формы финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, финансовых, кредитных, страховых и биржевых организаций, ведомств с целью составления и контроля бизнес-планов; - этапы контроля реализации бизнес-планов;

<p>условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ</p>	<p>- методические основы и инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ;</p> <p>Уметь: выявлять проблемы экономического характера при анализе и контроле реализации бизнес-плана;</p> <p>- уметь координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ.</p> <p>Владеть:</p> <p>- методологией экономического исследования и использования полученных сведений для принятия управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ;</p> <p>- навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и заключаемых соглашений, договоров и контрактов;</p> <p>- умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента.</p>
--	---

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Социология», «Социальная психология», «Основы самообразования и самоорганизации», «Методы принятия управленческих решений» и «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная социальная ответственность».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;

- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений.

3. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>
		<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		5/180
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	2
	Занятия семинарского типа	4
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	9
Самостоятельная работа (СРС)		165

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Кадровая политика и стратегия развития организации	1						20
2.	Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности.	1						20
3.	Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики.			1				20
4.	Кадровое планирование			1				20

5.	Регламентация деятельности персонала			1				20
6.	Учет и анализ кадрового состава организации			1				20
7.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала							23
8.	Оценка эффективности кадровой политики и кадрового планирования на результаты деятельности организации							22
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	180						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Кадровая политика и стратегия развития организации	Кадровая политика: понятие, сущность и содержание. Соотношение понятий: кадровая политика и управление персоналом. Субъект, объект, предмет кадровой политики. Российский опыт кадровой политики: исторический аспект. Стратегия организации и кадровая политика. Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики.
2.	Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности.	Кадровая политика и кадровые процедуры. Кадровая программа организации. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики. Профессионально-должностная структура организации. Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал.

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики.	Правовые основы кадровой политики. Анализ российского законодательства в области государственной и муниципальной кадровой политики на федеральном уровне.
3.		Региональные черты кадровой политики в России. Муниципальный уровень кадровой политики. Методы правового регулирования. Конституционное право как ведущая отрасль правовой системы России. Нормы конституционного права регулирующие основные принципы политического, социально-экономического

		и территориального устройства государства.
2.	Кадровое планирование	Сущность, цели, задачи кадрового планирования. Определение потребности в персонале. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала. Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва. Оперативный план работы с персоналом. Категории работников, по которым ведется планирование. Преимущества кадрового планирования. Количественные методы планирования кадрового персонала. Балансовый метод. Метод Дельфи. Статистический метод. Метод экспертной оценки. Метод групповых оценок. Нормативный метод.
3.	Регламентация деятельности персонала	Содержание работы по формированию организационной структуры управления. Положения о структурных подразделениях организации. Должность в структуре управления и ее организационное регламентирование.
4.	Учет и анализ кадрового состава организации	Учет кадрового состава. Документооборот учета кадрового состава организации. Методы анализа кадров организации. Анализ движения трудовых ресурсов организации. Анализ структуры и состава кадрового состава. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Кадровая политика и стратегия развития организации	Кадровая политика: понятие, сущность и содержание. Соотношение понятий: кадровая политика и управление персоналом. Субъект, объект, предмет кадровой политики. Российский опыт кадровой политики: исторический аспект. Стратегия организации и кадровая политика. Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики.
2.	Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности.	Кадровая политика и кадровые процедуры. Кадровая программа организации. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики. Профессионально-должностная структура организации. Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал.
3.	Нормативно-обеспечение политики.	Правовые основы кадровой политики. Анализ российского законодательства в области государственной и муниципальной кадровой политики на федеральном уровне.
6.		Региональные черты кадровой политики в России. Муниципальный уровень кадровой политики.

		Методы правового регулирования. Конституционное право как ведущая отрасль правовой системы России. Нормы конституционного права регулирующие основные принципы политического, социально-экономического и территориального устройства государства.
4.	Кадровое планирование	Сущность, цели, задачи кадрового планирования. Определение потребности в персонале. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала. Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва. Оперативный план работы с персоналом. Категории работников, по которым ведется планирование. Преимущества кадрового планирования. Количественные методы планирования кадрового персонала. Балансовый метод. Метод Дельфи. Статистический метод. Метод экспертной оценки. Метод групповых оценок. Нормативный метод.
5.	Регламентация деятельности персонала	Содержание работы по формированию организационной структуры управления. Положения о структурных подразделениях организации. Должность в структуре управления и ее организационное регламентирование.
6.	Учет и анализ кадрового состава организации	Учет кадрового состава. Документооборот учета кадрового состава организации. Методы анализа кадров организации. Анализ движения трудовых ресурсов организации. Анализ структуры и состава кадрового состава. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации.
7.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	Мотивация как основной компонент самознания работника. Ориентация работника на «достижение» или «избегание», «позитивность-негативность» реакции. Оплата и стимулирование труда. Традиционная система компенсации. «Нетрадиционные» методы компенсации.
8.	Оценка эффективности кадровой политики и кадрового планирования на результаты деятельности организации	Место и роль функции оценки в системе управления персоналом. Основные методы оценки персонала. Экспертная оценка профессионально-значимых, деловых и личностных качеств. Понятие эффективности. Эффективность деятельности сотрудников и организации. Основные направления анализа эффективности деятельности сотрудников и организации.. SWOT-анализ как один из самых распространенных методов анализа влияния среды на выявление сильных и слабых сторон.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Кадровая политика и стратегия развития организации	ПК-3; ПК-6; ПК-7	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности.	ПК-3; ПК-6; ПК-7	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
3.	Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики.	ПК-3; ПК-6; ПК-7	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Кадровое планирование	ПК-3; ПК-6; ПК-7	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
5.	Регламентация деятельности персонала	ПК-3; ПК-6; ПК-7	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
6.	Учет и анализ кадрового состава организации	ПК-3; ПК-6; ПК-7	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
7.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	ПК-3; ПК-6; ПК-7	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
8.	Оценка эффективности кадровой политики и кадрового планирования на результаты деятельности организации	ПК-3; ПК-6; ПК-7	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Задание 1

№ 1. Определить возможные налоговые последствия ошибки организация, оказывающей услуги. Определить влияние ошибки на бухгалтерскую (финансовую) отчетность. Проверяемая организация, выполняющая услуги, облагаемые НДС, перечислила 10 ноября года согласно счету за компьютер 11,8 тыс. руб., включая НДС, что соответствует выписке банка и платежному поручению, исполненному банком, а также приложенному счету-фактуре. В регистрах бухгалтерского учета сделана запись: дебет счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», кредит счета 51 «Расчетный счет» на сумму 11,8 тыс. руб. Никаких дальнейших

записей в бухгалтерском учете произведено не было. Устно главный бухгалтер сообщил, что компьютер получен, но на балансовый учет его не поставили.

Задание 2

№ 2. НПО «Прогресс» имеет широкую сеть филиалов по всей России. Несмотря на одинаковые условия производства и ассортимент продукции, некоторые из них убыточны. Руководство НПО «Прогресс» обращается в аудиторскую фирму с просьбой помочь разобраться в сложившейся ситуации.

Сформулируйте предмет договора. Укажите дополнительные аудиторские услуги, которые целесообразно оказать НПО «Прогресс» в сложившейся ситуации.

Задание:

1. Восстановить возможные хозяйственные операции, указать, какие документы могут подтвердить их совершение.
2. Рассчитать, как отсутствие записи этих операций повлияло на уплату налогов, в какой форме возможно исправление нарушений, каких штрафных санкций избежит заказчик при исправлении нарушений, обнаруженных аудитором.

Типовые проблемные задачи:

Задание 1

Проанализируйте изменение численности персонала ООО «Ариадна» за 2014-2016 г.г. по возрасту, сделайте выводы об изменении возрастного состава организации в динамике и структуре.

Таблица

Динамика численности персонала ООО «Ариадна» за 2014-2016 г.г. по возрасту, чел.

Категории персонала	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Изменение 2014-2016г.г.	
				абсолютное, (+,-)	относительное, %
моложе 25 лет	4	4	4		
от 25 до 35 лет	19	19	19		
от 35 до 45 лет	23	24	25		
от 45 до 55 лет	43	43	43		
свыше 55 лет	15	15	15		
Всего					

Типовые тесты

1. На основании какого плана осуществляется краткосрочное кадровое планирование:
 - a. оперативного плана
 - b. стратегического плана
 - c. бизнес-плана
2. В плане человеческих ресурсов должен быть отражен перечень мест работы и должностей, которые могут появиться, претерпеть какие-либо изменения или быть упраздненными:
 - a. неверно
 - b. верно
3. План человеческих ресурсов предполагает попытку прогнозирования на 3-5 лет вперед:
 - a. неверно
 - b. верно
4. Кадровые цели направлены на определение целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии, максимальное сближение целей организации и целей

работников:

- a. верно
 - b. неверно
5. В плане человеческих ресурсов должны быть отражены возможности для обратной связи в случае необходимости корректировки плана или задач компании:
- a. верно
 - b. неверно
6. По срокам кадровое планирование подразделяется на:
- a. среднесрочное и краткосрочное
 - b. долгосрочное и среднесрочное
 - c. долгосрочное и краткосрочное
7. Оперативный план работы с персоналом детализируется по структурному (организация, функциональное подразделение, цех, участок, рабочее место) признаку с подробной проработкой оперативных действий, подкрепленных необходимыми расчетами и обоснованиями:
- a. неверно
 - b. верно
8. Для какой категории работников характерен показатель текучести кадров:
- a. потенциальные сотрудники
 - b. персонал, покинувший организацию
 - c. действующий персонал
 - d. новички
9. В плане человеческих ресурсов должны быть отражены программы набора, сокращения избыточного персонала или увольнения по выслуге лет:
- a. верно
 - b. неверно
10. Какие методы используются при качественном методе планировании:
- a. метод Дельфи
 - b. нормативный метод
 - c. балансовый метод
11. Одним из этапов процесса планирования целей является разработка кадровой политики организации:
- a. верно
 - b. неверно
- Какие методы не используются при количественном планировании:
12. Выберите один или несколько ответов:
- a. метод групповых оценок
 - b. балансовый метод
 - c. метод Дельфи
13. Для какой категории работников менеджерами проводится оценка производительности труда:
- a. персонал, покинувший организацию
 - b. действующий персонал
 - c. потенциальные сотрудники
 - d. новички
14. Эффективность деятельности организации _____ профессиональным возможностям, знаниям, умениям, опыту ее сотрудников:
- a. обратно пропорциональна
 - b. не зависит
 - c. прямо пропорциональна
15. На основании какого плана осуществляется краткосрочное кадровое планирование:
- Выберите один ответ:
- a. стратегического плана
 - b. бизнес-плана
 - c. оперативного плана

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Инжиева Д.М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие (курс лекций) / Д.М. Инжиева. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>

2. Рябчикова Т.А. Основы организации труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Рябчикова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 92 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72155.html>

3. Шлендер П.Э. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для

студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Аунапу Э.Ф. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : учебник / Э.Ф. Аунапу. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 313 с. — 978-5-4486-0452-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79765.html>
2. Долматова О.В. Анализ хозяйственной деятельности по отраслям. Управленческий анализ [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Долматова, Е.Н. Сысоева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 148 с. — 978-5-4486-0463-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79764.html>
3. Иванилова С.В. Экономика организации [Электронный ресурс] : учебное пособие для СПО / С.В. Иванилова. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 152 с. — 978-5-4486-0358-7, 978-5-4488-0204-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/77010.html>
4. Зайнетдинова И.Ф. Оценка деятельности работников организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И.Ф. Зайнетдинова. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 120 с. — 978-5-7996-1786-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68274.html>
5. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ж.Ю. Кургаева. — Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — 978-5-7882-2161-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>
6. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>.
7. Молокова Е.И. Планирование деятельности предприятия [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.И. Молокова, Н.П. Коваленко. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 194 с. — 978-5-4487-0418-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79780.html>

6.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>
3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>
4. Российский экономический журнал <http://www.iprbookshop.ru/45530.html>
5. Финансовая жизнь <http://www.iprbookshop.ru/45542.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций (форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия

- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.