

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (НПИ) имени М.И. Платова»



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по ОД
ЮФГПУ(НПИ)

Д.В.Гринченков

25.03 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б1.В.ДВ.7.2 Оценка персонала

Индекс и наименование дисциплины

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Код и наименование направления подготовки

направленность «Муниципальное управление»

Наименование направленности

Программа прикладного бакалавриата

Заочная форма обучения

Набор 2011-2014 г.

Факультет открытого и дистанционного обучения
Кафедра Управление социальными и экономическими системами
Курс 5

ИТОГО по дисциплине 3 /108 (ЗЕ/час.)
(с учетом ЗЕ/часов на экзамен)

2015 г.

Рабочая программа составлена на основании рабочего учебного плана утвержденного Ученым советом ЮРГПУ(НПИ) протоколом № 7 от 25.03.2015 г.

Рабочую программу составил доц., к.э.н. Тихоновскова С.А.
ученое звание, степень, должность, фамилия, инициалы

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры УСиЭС
наименование кафедры
утверждена 01.09.2015 г. Протокол № 1

Заведующий кафедрой УСиЭС  / Дулин А.Н./
(подпись, фамилия, инициалы)

Рабочая программа
переутверждена на
20 16 / 20 17 учебный год
с обновлениями п. 7

Проректор по ОД 

Рабочая программа
переутверждена на
20 17 / 20 18 учебный год
с обновлениями п. 7

Проректор по ОД 

СОДЕРЖАНИЕ

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	4
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	5
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ, ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	8
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	12
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	12

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Оценка персонала» относится к базовой части блока Б1 учебного плана.

- связь с предшествующими дисциплинами

№ п/п	Наименование предшествующей дисциплины (модуля), практик, ВКР	Курс	Шифр компетенции предшествующей дисциплины (модуля), практик, ВКР
1	Теория управления	2,3	ОПК-1, ПК-1, ПК-13
2	Основы управления персоналом	2	ОК-4, ОПК-3, ПК-2

- связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками, ВКР

№ п/п	Наименование последующей дисциплины (модуля), практик, ВКР	Курс	Шифр компетенции последующей дисциплины (модуля), практик, ВКР
1	Управление проектами	5	ОПК-2, ПК-4, ПК-13
2	Преддипломная практика	5	ОК-9; ОПК-1,2, 3; ПК-1,12, 13,14

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучаемого следующих компетенций: ОК-7, ОПК-3, ПК-2.

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

В результате изучения дисциплины студент должен

знать: цели и функции оценки персонала; основы кадрового планирования в организации; методы оценки персонала; механизмы и этапы оценки;

уметь: проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО КУРСАМ

№ курса	Виды учебных занятий	Всего часов по учебному плану	Контактная работа		Самостоятельная работа
			аудиторная	вне-аудиторная	
5 (зимняя сессия)	лекции	2	2	х	х
	СРС зач.	х	х	х	х
	ИТОГО	2	2	х	х
5 (летняя сессия)	лекции	2	2	х	х
	практические/семинарские занятия	4	4	х	х
	СРС	96	х	0,3+0,5	95,2
	СРС зач.	4	х	0,25	3,75
	ИТОГО	106	6	1,05	98,95
ИТОГО по дисциплине		108	8	1,05	98,95

-промежуточная аттестация: зачет, контрольная работа.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1. Контактная аудиторная работа

4.1.1. Наименование тем лекций, их содержание и объём в часах

Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом 0,5 часа. (ОК-7, ОПК-3, ПК-2).

Оценка персонала в системе управления персоналом. Виды оценки: оценка при найме, оценка потребностей в обучении, оценка профессионально-личностного потенциала, оценка эффективности деятельности. Планирование рекрутмента.

Литература раздел 7 [1,2,3]

Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов. 0,5 часа. (ОК-7, ОПК-3, ПК-2).

Определение потребности в персонале. Исследование рынка труда. Определение требований к персоналу и предложений работодателя. Профиль должности. Построение модели компетенций.

Литература раздел 7 [1,2,5]

Тема 3. Формирование условия для проведения эффективной оценки персонала. 0,5 часа. (ОК-7, ОПК-3, ПК-2).

Роль и значение информации при проведении оценки персонала. Типы диагностической информации при проведении оценки персонала. Формирование условия для проведения эффективной оценки персонала

Тема 4. Методы оценки персонала. 0,5 часа. (ОК-7, ОПК-3, ПК-2).

Эволюция методов управления. Современные методы оценки персонала. Оценка эффективности существующих методов оценки. Оценка и аттестация управленческого персонала: цели и подходы. Система и методы оценки управленческого персонала на предприятии.

Литература раздел 7 [1,2,3,4]

Тема 5. Аудит персонала 0,5 часа. (ОК-7, ОПК-3, ПК-2).

Аттестация персонала как наиболее эффективная форма оценки персонала. Понятие «аттестации» персонала. Аттестация персонала как главная форма оценки персонала.

Технология проведения аттестации. Этапы проведения аттестации. Критерии эффективности проведения аттестации. Анализ результатов аттестации.

Литература раздел 7 [1,2,4]

Тема 6. Аудит персонала 0,5 часа. (ОК-7, ОПК-3, ПК-2).

Сущность и главная задача аудита персонала. Объект аудита персонала. Направления аудиторской проверки в области персонала. Оценка кадрового потенциала. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом. Мониторинг в области персонала. Этапы аудиторской проверки. Классификация типов аудиторской проверки.

Литература раздел 7 [1,2,4,5]

Тема 7. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала 0,5 часа. (ОК-7, ОПК-3, ПК-2).

Оценка персонала как элемент социально-психологической диагностики производственных отношений. Роль оценки персонала в анализе и проектировании корпоративной культуры. Оценка персонала и социальное развитие организации.

Литература раздел 7 [1,2,3]

Тема 8. Оценка результатов труда персонала организации. 0,5 часа. (ОК-7, ПК-2).

Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда. Показатели результативности труда. Перечень показателей оценки результатов труда. Критерии оценки. Количественные и качественные показатели. Основные методы оценки результатов труда управленческих работников.

Литература раздел 7 [1,2,3,6]

4.1.2. Семинарские занятия, их наименование и объем в часах

№	Наименование тем занятий	Кол-во часов	Форма контроля	Номер компетенции	Литература
1	Оценка персонала в системе управления персоналом. Виды оценки	0,5	Тест опрос	ОК-7, ОПК-3, ПК-2.	7 [1,2,3]
2	Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	0,4			
3	Формирование условий для проведения оценки персонала	0,4			
4	Современные методы оценки персонала	0,2			
5	Анализ качественных методов оценки	0,2			
6	Анализ комбинированных методов оценки	0,2			
7	Анализ количественных методов оценки	0,2			
8	Анализ эффективности существующих методов оценки	0,4			
9	Мониторинг персонала в организации	0,2			
10	Методология аудита персонала	0,2			
11	Аудит развития персонала	0,2			
12	Оценка работника в период прохождения испытательного срока	0,4	Деловая игра		
13	Контроль деятельности персонала. Деловая игра «Диагностическое обследование работы»	0,5			

4.1.3. Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Учебным планом не предусмотрены

4.2. Самостоятельная работа

СРС – темы и разделы тем для самостоятельного изучения, в том числе конспектирование – 85,7 ч.

№	Наименование тем	Кол-во часов	Номер компетенции	Литература
1	Тема 3. Зарубежный опыт организации рекрутмента.	27	ОК-7, ОПК-3, ПК-2.	7 [1,2,5]
2	Тема 5. Этические аспекты оценки персонала.	27		
3	Тема 8. Алгоритмы выбора технологий оценки персонала.	31,7		

Учебным планом предусмотрено выполнение контрольной работы – 9,5 час.

Темы контрольных работ:

1. Тенденции изменения культуры труда на российских предприятиях
2. «Школа научного управления» как первоначальный этап в развитии менеджмента и мотивации труду.
3. Эволюция мотивационных концепций.
4. Социальная ответственность как мотивационный ресурс организации.
5. Сравнительный анализ систем оплаты труда.
6. Мотивация в предпринимательской деятельности.
7. Связь корпоративной культуры и мотивации.
8. Качество жизни персонала как фактор мотивации трудовой деятельности.
9. Значение социального партнерства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.
10. Философский аспект мотивации труда.
11. Оценка персонала на различных этапах трудовой деятельности.
12. Влияние целеполагания на трудовую мотивацию.
13. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.
14. Организационная культура и мотивация.
15. Оценка лояльности персонала.
16. Формирование мотивационного механизма на предприятии.
17. Экономическое стимулирование труда.
18. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
19. Значение содержательных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
20. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
21. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников предприятия на основе содержательных теорий мотивации.
22. Японская система «пожизненного найма» и возможности ее применения на российских предприятиях

Объем работы – 10-15 стр, Литература 7 [1-5]

СРС зач. – самостоятельная работа по подготовке к экзамену в период лабораторно-экзаменационной сессии 3,75 ч.

4.3. Контактная внеаудиторная работа

- СРС:
- групповые консультации в период лабораторно-экзаменационной сессии – 0,3 ч.
 - групповые консультации перед экзаменом – 2 часа.
 - защита контрольной работы – 0,5 часа.

СРС зач. – сдача зачета – 0,25 ч.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ, ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер компетенции «ОК-7»	Формулировка компетенции «способностью к самоорганизации и самообразованию»	
Дисциплины, формирующие компетенцию в процессе освоения образовательной программы		Этап формирования (курс)
Индекс	Наименование	
Б1.Б.1	История	1
Б1.Б.2	Философия	1
Б1.Б.3	Иностранный язык	1,2
Б1.Б.7	Математика	1
Б1.Б.10	Концепции современного естествознания	2
Б1.Б.22	История государственного управления	1
Б1.В.ОД.5	Иностранный язык в профессиональной сфере	3
Б1.В.ДВ.2.1	Социально-психологические технологии инклюзивного образования	1
Б1.В.ДВ.7.1	Мотивация и стимулирование персонала	5
Б2.У.1	Учебная практика	3
Б2.П.1	Производственная практика	5

Номер компетенции «ОПК-3»	Формулировка компетенции «способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия»	
Дисциплины, формирующие компетенцию в процессе освоения образовательной программы		Этап формирования (курс)
Индекс	Наименование	
Б1.Б18	Прогнозирование и планирование	3
Б.1.Б.20	Основы управления персоналом	2
Б.1.Б.21	Социальная психология	4
Б.1.В.ОД.6	Теория организации	2
Б.1.В.ОД.8	Методы управленческих решений	2
Б.1.В.ОД.11	Исследование социально-экономических и политических процессов	4
Б.1.В.ОД.14	Региональное управление и территориальное планирование	4
Б.1.В.ОД.20	Планирование и проектирование организаций	5
Б.1.В.ДВ.2.1.	Социально-психологические технологии инклюзивного образования	1
Б.1.В.ДВ.2.2.	Основы деловых коммуникаций и этикета	1
Б.1.В.ДВ.7.1.	Мотивация и стимулирования персонала	5
Б.1.В.ДВ.7.2.	Оценка персонала	5
Б.1.В.ДВ.10.1.	Территориальная организация населения	3
Б.1.В.ДВ.12.1.	Социальный менеджмент	4
Б2.П2.	Преддипломная практика	5

Номер компетенции «ПК-2»	Формулировка компетенции «владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры»	
Дисциплины, формирующие компетенцию в процессе освоения образовательной программы		Этап формирования (курс)
Индекс	Наименование	
Б1.Б.13	Государственная и муниципальная служба	3
Б1.Б.19	Этика государственной и муниципальной службы	1
Б1.Б.20	Основы управления персоналом	2
Б1.Б.21	Социальная психология	4
Б1.В.ДВ.2.2	Основы деловых коммуникаций и этикета	1
Б1.В.ДВ.7.1	Мотивация и стимулирование персонала	5
Б2.П.1	Производственная практика	5
Б3	Государственная итоговая аттестация	5

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка сформированности компетенций в период лабораторно-экзаменационной сессии проводится по зачетным билетам.

Зачетные билеты должны включать в себя вопросы для оценки знаний, умений и навыков. Количество вопросов в зачетных билетах должно составлять 3-10

Номер компетенции	Показатели оценивания компетенций (знания и (или) умения и (или) навыки и (или) опыт деятельности, формируемые данной компетенцией)	Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования		
		1-й уровень «УЗНАВАНИЕ»	2-й уровень «ВОСПРО-ИЗВЕДЕНИЕ»	3-й уровень «ПРИМЕНЕНИЕ»
ОК-7	знать: цели и функции оценки персонала; основы кадрового планирования в организации; методы оценки персонала; механизмы и этапы оценки;	+		
ОПК-3	знать: цели и функции оценки персонала; основы кадрового планирования в организации; методы оценки персонала; механизмы и этапы оценки; уметь: проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать	+	+	

Номер компетенции	Показатели оценивания компетенций (знания и (или) умения и (или) навыки и (или) опыт деятельности, формируемые данной компетенцией)	Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования		
		1-й уровень «УЗНАВАНИЕ»	2-й уровень «ВОСПРО- ИЗВЕДЕНИЕ»	3-й уровень «ПРИМЕНЕНИЕ»
	полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;			
ПК-2	<p>знать: цели и функции оценки персонала; основы кадрового планирования в организации; методы оценки персонала; механизмы и этапы оценки;</p> <p>уметь: проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	+	+	+

Шкала оценивания компетенций:

«отлично» - обучающийся правильно, четко, аргументировано и в полном объеме изложил содержание теоретических зачетных вопросов, успешно выполнил практические задания и контрольную работу, убедительно ответил на все дополнительные вопросы, показал высокий уровень сформированных компетенций;

«хорошо» - обучающийся правильно, но недостаточно полно изложил содержание теоретических зачетных вопросов, успешно выполнил практические задания и контрольную работу, испытывал затруднения при ответе на дополнительные вопросы, показал продвинутый уровень сформированных компетенций;

«удовлетворительно» - обучающийся изложил основные положения теоретических зачетных вопросов, правильно выполнил практическое задание и контрольную работу, испытывал серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы, показал пороговый уровень сформированных компетенций;

«неудовлетворительно» - обучающийся не справился с большинством теоретических зачетных вопросов и (или) не справился с выполнением практических заданий и контрольной работы.

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

Материалы для оценивания знаний:

1. Что является предметом изучения курса «Оценка персонала»?
2. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки.
3. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.
4. Профиль должности.
5. Построение модели компетенций.
6. Современные технологии поиска и подбора персонала.
7. Тестовые методики оценки персонала.
8. Правила проведения интервью.
9. Психологическое интервью.
10. Биографическое интервью.
11. Профессиональное интервью.
12. Интервью по компетенциям.
13. Применение контент-анализа при оценке резюме.
14. Экспресс-оценка при найме персонала.
15. Значение невербальных средств коммуникации при найме персонала.

Материалы для оценивания умений:

1. Оценка персонала как средство контроля персонала.
2. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.
3. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи.
4. Этапы проведения текущей деловой оценки персонала.
5. Технология экспертных оценок в деловой оценке персонала.
6. Объясните необходимость усвоения норм и ценностей новым сотрудникам.
7. Структурированное интервью как средство деловой оценки персонала.
8. Применение методики Ассесмент-центра при проведении деловой оценки персонала
9. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.
10. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.
11. Применение методики Ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.
12. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.
13. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.
14. Применение метода Управления посредством постановки целей при проведении аттестации персонала.
15. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.

Материалы для оценивания навыков:

1. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.
2. Проанализируйте количественные методы оценки.
3. Проанализируйте комбинированные методы оценки.
4. Проанализируйте качественные методы оценки.
5. Какой метод оценки, на Ваш взгляд, является самым эффективным.

6. Охарактеризуйте понятие «аттестация».
7. Что такое аудит? Каковы его цели и объект?
8. Назовите и охарактеризуйте основные типы аудита.
9. В чем заключается аудит кадрового потенциала организации?
10. Каково содержание аудита функций управления персоналом?
11. Какова технология проведения аттестации?
12. Назовите и дайте характеристику этапов и методов проведения аудита персонала.
13. Каковы критерии проведения аттестации?
14. Чем отличаются результаты труда рабочих и руководителей?
15. Какие факторы должны учитываться при оценке результатов труда?
16. Какими методами можно оценить результаты труда?
17. В чем сущность оценки работников методом управления по целям?
18. Какие Вам известны основные критерии конечных результатов деятельности организации?
19. Назовите и дайте характеристику системе факторов, обеспечивающих высокий конечный результат производства.
20. Назовите основные группы показателей оценки деятельности кадровых служб. Дайте характеристику каждой из них.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Реализация образовательного процесса по учебной дисциплине осуществляется за счет аудиторного фонда ЮРГПУ (НПИ).

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная учебная литература

1. Дейнека А.В. Управление персоналом[Электронный ресурс]: Учебник.-Дашков и К 2013 г. 291 с. -Режим доступа <http://www.knigafund.ru>
2. Кротова Н. В., Клеппер Е. В. Управление персоналом[Электронный ресурс].- Финансы и статистика 2006 г. 320 с. -Режим доступа <http://www.knigafund.ru>

Дополнительная учебная литература

3. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды[Электронный ресурс].-Финансы и статистика 2008 г. 256 с. -Режим доступа <http://www.knigafund.ru>
4. Янкович Ш.А. Управление офисом[Электронный ресурс]: учебное пособие.- Юнити-Дана 2012 г. 255 с. -Режим доступа <http://www.knigafund.ru>
5. Половинко В.С., Тимошенко О.Ю. Управление по целям: реализация в системе управления персоналом[Электронный ресурс]: Монография.-ОмГУ 2008 г. 208 с. -Режим доступа <http://www.knigafund.ru>
7. Лукаш Ю. А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса[Электронный ресурс].-Флинта 2012 г. 70 с. -Режим доступа <http://www.knigafund.ru>
8. Лукаш Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс].-Флинта 2012 г. 201 с. -Режим доступа <http://www.knigafund.ru>

9. Батурич В.К. Общая теория управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Юнити-Дана 2012 г. 487 с. - Режим доступа <http://www.knigafund.ru>

Интернет-ресурсы

кб Л

10. Вопросы экономики. Доступ <http://elibrary.ru>

Комплект лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 7,8,10 Enterprise лицензия V4640039

Microsoft Office 2010,2013,2016 Professional лицензия V4640039

Лицензия на 2016/2017 г. корпоративная
Лицензия на 2017/2018 г. корпоративная

Изменения основной образовательной программы в части рабочей программы дисциплины (модуля)

(в связи с вступлением в силу с 01.09.2017 г. Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 г.)

Рабочей программы Оценка персонала.

для направления подготовки (специальности) 38.03.04

Государственное и муниципальное управление, Муниципальное управление (ЗФО), 2015-2016 гг.

1. Пункт 3 читать в следующей редакции

курс	Формы организации работы обучающихся	Всего часов по учебному плану, ак. час / астр. час	Контактная работа, ак. час / астр. час		Самостоятельная работа обучающихся, ак. час / астр. час
			аудиторная	вне-аудиторная	
5 (зимняя сессия)	лекции	2 / 1,5	2 / 1,5	x	x
	лабораторные работы	0 / 0	0 / 0	x	x
	практические занятия (семинарские занятия)	0 / 0	0 / 0	x	x
	контактная внеаудиторная работа, самостоятельная работа обучающихся в период обучения	0 / 0	x	0 / 0	0 / 0
	контактная внеаудиторная работа, самостоятельная работа обучающихся в период экзаменационной сессии	0 / 0	x	0 / 0	0 / 0
	ВСЕГО за 5 курс (зимняя сессия)	2 / 1,5	2 / 1,5	0 / 0	0 / 0
5 (летняя сессия)	лекции	2 / 1,5	2 / 1,5	x	x
	лабораторные работы	0 / 0	0 / 0	x	x
	практические занятия (семинарские занятия)	4 / 3	4 / 3	x	x
	контактная внеаудиторная работа, самостоятельная работа обучающихся в период обучения	96 / 72	x	0,5 / 0,375	95,5 / 71,625
	контактная внеаудиторная работа, самостоятельная работа обучающихся в период экзаменационной сессии	4 / 3	x	0,25 / 0,1875	3,75 / 2,8125
	ВСЕГО за 5 курс (летняя сессия)	106 / 79,5	6 / 4,5	0,75 / 0,5625	99,25 / 74,4375
ИТОГО по дисциплине	108 / 81	8 / 6	0,75 / 0,5625	99,25 / 74,4375	

2. В п. 4 количество часов в часах считать количеством часов в академических часах.

Заведующий кафедрой УСиЭС Дулин А.Н.

Утверждаю:
Проректор по ОД

Дьяконов Е.М.
01 сентября 2017 г.