

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета института (факультета)

от « 18 » 06 2020 г., протокол № 233/10

Председатель _____ Е.М.Белый

подпись, расшифровка подписи

« 18 » _____ 20 20 г.

утверждается в подразделении, реализующем ОПОП ВО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина	Управление развитием персонала
Факультет	управления
Кафедра	Управления (КУ)
Курс	4;5

Направление (специальность) 38.03.03 «Управление персоналом»
код направления (специальности), полное наименование

Направленность (профиль/специализация) Кадровый консалтинг
полное наименование

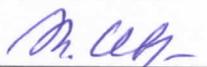
Форма обучения очная, заочная
очная, заочная, очно-заочная (указать только те, которые реализуются)

Дата введения в учебный процесс УлГУ: « 1 » сентября 20 20 г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № 11 от 11.06 2021 г.
 Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № 10 от 15.06 2022 г.
 Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № 10 от 07.06 2023 г.
 Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20____ г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	Кафедра	Должность, ученая степень, звание
Козлов Василий Николаевич	КУ	Доцент, к.э.н.

СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой управления, реализующей дисциплину	Заведующий выпускающей кафедрой управления
 / Иванова Т.Ю. / Подпись _____ ФИО _____ « <u>14</u> » <u>06</u> 20 <u>20</u> г.	 / Иванова Т.Ю. / Подпись _____ ФИО _____ « <u>14</u> » <u>июль</u> 20 <u>20</u> г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление развитием персонала» занимают особое место в ряду учебных дисциплин направления «Управление персоналом», поскольку деятельность человека совершенствуется, а значит необходимо выработать механизм, с которым связано развитие персонала. Эта дисциплина представляет собой обобщение знаний студентов в области менеджмента персонала, полученных ранее.

Цель освоения дисциплины:

В качестве целей освоения дисциплины «Управление развитием персонала» являются:

– представление о проблемах, с которыми сталкивается современный специалист по управлению персоналом в связи с радикальными изменениями, происходящими в экономической, социальной, технологической сферах. Будущие специалисты должны понимать, что персонал любой организации - ее основной потенциал и его развитие составляет основу экономического благополучия.

Задачи освоения дисциплины:

- Дать практические знания по управлению карьерой в организации;
- Научить основным методикам эффективного обучения персонала.
- Дать навыки учета взаимосвязи экономической среды, стратегии развития организации с развитием персонала;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина Б1.Б.27 «Управление развитием персонала» читается на 4 курсе в 7-ом семестре, является базовой дисциплиной учебного плана. Освоение дисциплины «Управление развитием персонала» базируется на знаниях и умениях, полученных студентами, изучаемым ранее: «Организационное поведение», «Экономика управление организацией», «Маркетинг персонала», «Теория организации».

Дисциплина «Управление развитием персонала» является предшествующей дисциплинам: «Оценка и аттестация персонала», «HR-консалтинг», «Планирование и анализ трудовых показателей».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСНОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
ОК-7 способностью самоорганизации самообразованию	к и Знать: возможные основные этапы и принципы самоорганизации; Уметь: проводить объективную самооценку и самоэффективность и модифицировать свое поведение в зависимости от внешних и внутренних обстоятельств; учитывать в своих решениях социальную ответственность

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

<p style="text-align: center;">ОПК-4</p> <p>владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования)</p> <p style="text-align: center;">ПК-6</p> <p>знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p> <p style="text-align: center;">ПК-29</p> <p>владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития</p> <p style="text-align: center;">ПК-36</p> <p>знанием основ проведения</p>	<p>перед обществом.</p> <p>Владеть: методиками самообучения, саморазвития и самоорганизации;</p> <p>Знать: Основные направления и содержание работы Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда, Фонда социального страхования и Фонда обязательного медицинского страхования</p> <p>Уметь: координировать работу с фондами; правильно интерпретировать законы и распоряжения вышеупомянутых организаций для развития персонала организации.</p> <p>Владеть: технологиями делового общения с официальными организациями.</p> <p>Знать: основные профессиональные стандарты и направления профессионального развития персонала;</p> <p>Уметь: Организовать работу по управлению карьерой и служебно-профессиональным продвижением;</p> <p>Владеть: формами работы с кадровым резервом; методиками обучения персонала.</p> <p>Знать: Современные технологии социальной работы; методики составления и реализации планов социального развития;</p> <p>Уметь: диагностировать состояние социальной сферы организации;</p> <p>Владеть: навыками анализа социальной сферы; способами оценки социального развития.</p> <p>Знать: Основы проведения и методы оценки</p>
---	---

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; Уметь: выявлять различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала; Владеть: способами количественного и качественного анализа экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в развитие персонала.
---	--

4.ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часа).

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения - Очная)	
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам
		9
1	2	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	36	36
Аудиторные занятия:	36	36
лекции	18	18
Семинары и практические занятия	18	18
лабораторные работы, практикумы	Не предусмотрено учебным планом	Не предусмотрено учебным планом
Самостоятельная работа	36	36
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др.(не менее 2 видов)	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом	Не предусмотрено учебным планом
Виды промежуточной аттестации (экзамен,	зачет	зачет

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

зачет)		
Всего часов по дисциплине	72	72

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часа).

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения - Заочная)	
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам
		9
1	2	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	8/8*	8/8*
Аудиторные занятия:	8/8*	8/8*
лекции	2/2*	2/2*
Семинары и практические занятия	6/6*	6/6*
лабораторные работы, практикумы	Не предусмотрено учебным планом	Не предусмотрено учебным планом
Самостоятельная работа	60	60
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др.(не менее 2 видов)	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом	Не предусмотрено учебным планом
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	зачет	зачет
Всего часов по дисциплине	72	72

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

4.2. Содержание дисциплины (модуля.) Распределение часов по темам и видам учебной работы:

По каждой форме обучения: очная/заочная/очно-заочная заполняется отдельная таблица.

Форма обучения - Очная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	
1. Внутрифирменное обучение в системе управления персоналом.	9	2	1	-	-	5	Опрос, выполнение заданий
2. Развитие персонала	9	2	2	-	-	4	Опрос, выполнение заданий
3. Методы обучения персонала в организации	9	3	2	-	-	4	Опрос, выполнение заданий
4. Оценка эффективности обучения персонала в организации	9	2	3	-	-	4	Опрос, выполнение заданий
5. Анализ компетентности в организации	9	2	3	-	-	5	Опрос, выполнение заданий
6. Особенности совместного обучения в организациях, ориентированных на управление знаниями	9	3	1	-	-	6	Опрос, выполнение заданий
7. Командный коучинг	9	2	3	-	-	4	Опрос, выполнение заданий
8. Управление талантливыми сотрудниками в организации	9	2	3	-	-	4	Опрос, выполнение заданий
Итого	72	18	18	0	0	36	Экзамен

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

Форма обучения - Заочная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	
1. Внутрифирменное обучение в системе управления персоналом.	9	-	-	-	-	7	Опрос, выполнение заданий
2. Развитие персонала	9	1	1	-	-	4	Опрос, выполнение заданий
3. Методы обучения персонала в организации	9	-	1	-	-	8	Опрос, выполнение заданий
4. Оценка эффективности обучения персонала в организации	9	-	1	-	-	8	Опрос, выполнение заданий
5. Анализ компетентности в организации	9	-	1	-	-	8	Опрос, выполнение заданий
6. Особенности совместного обучения в организациях, ориентированных на управление знаниями	9	1	-	-	-	9	Опрос, выполнение заданий
7. Командный коучинг	9	-	1	-	-	8	Опрос, выполнение заданий
8. Управление талантливыми сотрудниками в организации	9	-	1	-	-	8	Опрос, выполнение заданий
Итого	72	2	6	0	0	60	Экзамен

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. Внутрифирменное обучение в системе управления персоналом

Понятие и сущность внутрифирменного обучения в организации. Организация и цели профессионального обучения. Типология внутрифирменного обучения сотрудников. Виды внутрифирменного обучения. Формы обучения персонала. Процесс внутрифирменного обучения персонала.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

Тема 2. Развитие персонала

Понятие, цели и формы развития персонала. Особенности повышения профессионального мастерства менеджеров. Формы тренинга. Управление карьерой сотрудников. Технологии управления карьерой сотрудников.

Тема 3. Методы обучения персонала в организации

Методы обучения на рабочем месте. Методы обучения вне рабочего места. Комбинированные методы обучения.

Тема 4. Оценка эффективности обучения персонала в организации

Оценка эффективности программ внутрифирменного обучения. Причины оценки эффективности обучения. Анализ затрат на обучение персонала. Результаты обучения персонала. Методики оценки программ внутрифирменного обучения персонала. Модель Д. Кирпатрика. Ключевые показатели эффективности обучения.

Тема 5. Анализ компетентности в организации

Анализ поведенческой компетентности. Функциональный анализ. Анализ навыков. Анализ обучения в процессе работы.

Тема 6. Особенности совместного обучения в организациях, ориентированных на управление знаниями

Подходы к управлению знаниями персонала в современной организации. Процесс управления знаниями в организации. Организационные структуры управления знаниями. Сообщества практики. Обучение совместной генерации знаний в Сообществах.

Тема 7. Командный коучинг

Коучинг как стиль управления. Преимущества использования коучинга для менеджера.

Коучинг команд. Роль и потенциал корпоративных коучеров. Коучинг как инструмент развития сотрудников в организации.

Тема 8. Управление талантливыми сотрудниками в организации

Определение управления талантами. Элементы управления талантами. Политика и программа привлечения талантов. Стратегии привлечения. Управление отношениями с талантами. Стратегии удержания.

6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Занятие 1.

Тема 1. Внутрифирменное обучение в системе управления персоналом

Содержание темы: Понятие и сущность внутрифирменного обучения в организации. Организация и цели профессионального обучения. Типология внутрифирменного обучения сотрудников. Виды внутрифирменного обучения. Формы обучения персонала. Процесс внутрифирменного обучения персонала.

Цели и задачи изучения темы: получить представление о сущности внутрифирменного обучения в организации, определить цели и содержание организации профессионального обучения, исследовать виды внутрифирменного обучения сотрудников, определить этапы процесса внутрифирменного обучения сотрудников.

Изучив тему, студент должен:

- **знать** сущность внутрифирменного обучения в организации, цели и содержание организации профессионального обучения,
- **уметь** выявлять виды и формы обучения персонала в организации,
- **приобрести навыки** анализа этапов процесса внутрифирменного обучения персонала.

Контрольные вопросы по теме

1. В чем состоит сущность и цели внутрифирменного обучения персонала в организации?

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

2. Перечислите и раскройте сущностное содержание видов внутрифирменного обучения сотрудников?

3. Каково содержание этапов процесса внутрифирменного обучения персонала?

Задания по теме

Произвести анализ научных публикаций по теме «Современные подходы к обучению персонала в организации» по журналам «Проблемы теории и практики управления», «Российский экономический журнал», «Менеджмент в России и за рубежом», «Управление персоналом», «Креативная экономика». Выявить различные точки зрения. Определить ключевые положения современного управленческого подхода к обучению персонала.

Занятие 2.

Тема 2. Развитие персонала

Содержание темы: Понятие, цели и формы развития персонала. Особенности повышения профессионального мастерства менеджеров. Формы тренинга. Управление карьерой сотрудников. Технологии управления карьерой сотрудников.

Цели и задачи изучения темы: получить представление о понятии, целях, формах развития персонала, изучить особенности повышения профессионального мастерства менеджеров, изучить технологии управления карьерой сотрудников.

Изучив тему, студент должен:

- **знать** содержание понятия, целей и форм развития персонала организации, особенности повышения профессионального мастерства менеджеров, технологии управления карьерой сотрудников,
- **уметь** осуществлять разработку и реализацию обучающих тренингов для персонала,
- **приобрести навыки** анализа технологий развития карьеры сотрудников организации, подбора необходимых форм обучения для персонала в зависимости от его специфики и категории.

Контрольные вопросы по теме

1. Дайте определение развития персонала организации.
2. В чем заключаются особенности повышения профессионального мастерства менеджеров?
3. Какие формы обучающих тренингов Вы можете выделить?
4. Что представляет собой управление карьерой сотрудников?
5. Какие технологии управления карьерой сотрудников принято выделять?

Задания по теме

1. Произвести анализ научных публикаций по теме «Современные технологии развития персонала в организации» по журналам «Проблемы теории и практики управления», «Российский экономический журнал», «Менеджмент в России и за рубежом», «Управление персоналом», «Креативная экономика» и др. Выявить различные точки зрения.

Определить ключевые положения современного управленческого подхода к развитию персонала в организации.

2. Подготовить сообщение по следующим вопросам: «Особенности управления карьерой сотрудников в США», «Особенности управления карьерой сотрудников в Европе» «Как создать лидера – Технологии в менеджменте, уроки спецслужб США».

3. Интерактивное занятие. Деловая игра «Организационные начала»

Цель игры

Приобретение практического опыта работы с исходными документами и материалами для

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

создания фирмы и разработки ее организационной, управленческой и информационной структуры.

Участники игры

1. Самостоятельно определяют источники информации по теме, подбирают и анализируют ее.
2. Готовят для обсуждения в подгруппах и окончательного утверждения свои предложения по: названию фирмы, фирменному знаку, виду продукции и услуг, территориальному размещению фирмы, поставщикам сырья и материалов и потребителям готовой продукции.
3. Разрабатывают схему организационной структуры будущей фирмы для обсуждения в подгруппе, выработки оптимального варианта и его окончательного утверждения.

Условия игры

1. В зависимости от количества студентов группа распределяется по подгруппам с учетом интересов участников по 3-5 человек в каждой подгруппе.
2. Фирма создается как акционерное общество закрытого типа.
3. Размер уставного капитала устанавливается в соответствие с действующим законодательством.
4. Руководитель игры исполняет должность менеджера высшего звена и ведет арбитраж. Все остальные должности высшего и среднего звена управления вакантны.
5. Каждый участник игры располагает денежным капиталом в размере 1 млн. руб., вложенным в один из коммерческих банков.
6. Создание, расширение и развитие фирмы осуществляется за счет собственных средств и коммерческого кредита.

Сценарий игры

1. После распределения учебной группы на подгруппы руководитель игры ставит проблемную ситуацию перед студентами – определить игровые роли в будущей фирме путем выборов: а) инициативной группы по подготовке и проведению общего собрания акционеров – по одному представителю от подгруппы, б) для выборов президента (ген.директора), главного бухгалтера, главного инженера фирмы – кандидатуры избираются общим собранием.
2. На общем собрании обсуждаются и утверждаются: название фирмы, фирменный знак, вид продукции, место расположения фирмы, источники финансирования, разработчики проектов, проблемы обучения персонала (опосредовано специфике его деятельности), избираются бизнес-тренеры и коуч.
3. При положительном решении поставленной проблемы руководитель ставит перед высшим руководством задачу – сформировать среднее звено руководства фирмы, то есть назначить своим приказом начальников (менеджеров) отделов и служб.
4. Далее игра переходит в следующую стадию, на которой каждый из ее участников определяет права и обязанности по занимаемой должности и представляет на утверждение президенту фирмы. Объем прав и обязанностей упрощается для решения одной игровой задачи – разработки оптимального варианта организационной структуры фирмы, структуры управления, структуры информационного обмена, схемы административной и функциональной подчиненности подразделений и служб, описания связей между ними, их предназначение, функции и задачи.
5. Разработанные документы визируются по линиям взаимосвязи подразделений и служб и представляются на утверждение руководителю игры.
6. На заключительной стадии игры участники переходят к обсуждению в подгруппах финансовых вопросов (предварительный, примерный анализ затрат на разработку устава фирмы, технико-экономического обоснования проекта строительства, бизнес-плана и

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

других документов, иных видов затрат, связанных с созданием фирмы и ее подразделений). Итоги обсуждения представляются президенту фирмы, главному бухгалтеру и главному инженеру для подготовки проектов решения последующих задач деятельности фирмы.

7. В конце данного цикла деловой игры руководитель заслушивает краткие сообщения всех должностных лиц по итогам их работы.

Итог игры

1. Протокол общего собрания акционеров будущей фирмы.
2. Перечень документов, необходимых для регистрации фирмы.
3. Схемы: организационной структуры фирмы, информационного обмена.
4. Схемы организационной структуры подразделений и служб фирмы (по функциональному признаку).
5. Программа обучения и развития сотрудников в данной организации. Виды тренингов.
6. Приказ № 1 о назначении руководителей отделов и служб фирмы.

Занятие 3.

Тема 3. Методы обучения персонала в организации

Содержание темы: Методы обучения на рабочем месте. Методы обучения вне рабочего места. Комбинированные методы обучения.

Цели и задачи изучения темы: изучить сущность и содержание методов обучения на рабочем месте, вне рабочего места, комбинированных методов обучения.

Изучив тему студент должен:

- **знать** сущность и содержание методов обучения на рабочем месте, вне рабочего места, комбинированных методов обучения.
- **уметь** применять методы обучения на рабочем месте, методы обучения вне рабочего места, комбинированные методы обучения,
- **приобрести навыки** анализа преимуществ использования различных методов обучения в организации.

Контрольные вопросы по теме

1. Раскройте содержание методов обучения на рабочем месте.
2. Раскройте сущность и содержание методов обучения вне рабочего места.
3. Назовите достоинства и недостатки комбинированных методов обучения.

Задания

1. Проведите анализ требований трудового законодательства РФ об организации профессионального обучения и повышения квалификации.

Занятие 4.

Тема 4. Оценка эффективности обучения персонала в организации

Содержание темы: Оценка эффективности программ внутрифирменного обучения. Причины оценки эффективности обучения. Анализ затрат на обучение персонала. Результаты обучения персонала. Методики оценки программ внутрифирменного обучения персонала. Модель Д. Кирпатрика. Ключевые показатели эффективности обучения.

Цели и задачи изучения темы: изучить причины оценки эффективности обучающих программ в организации, выявить и изучить существующие методики оценки эффективности обучения персонала

Изучив тему студент должен:

- **знать** ключевые показатели эффективности обучения, методики оценки программ внутрифирменного обучения персонала,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

- уметь анализировать результаты обучения персонала, анализировать затраты на обучение,
- приобрести навыки применения существующих методик оценки программ внутрифирменного обучения персонала.

Контрольные вопросы по теме

1. Какие подходы к оценке эффективности программ внутрифирменного обучения персонала принято выделять?
2. Раскройте причины оценки эффективности обучения персонала.
3. Каковы направления затрат на обучение персонала?
4. Какие методики оценки эффективности внутрифирменного обучения персонала существуют, в чем их содержание?
5. Раскройте содержание модели Д. Кирпатрика.
6. Какие ключевые показатели эффективности обучения принято выделять?

Задания по теме

1. Произвести анализ научных публикаций по теме «Современные подходы к проблеме оценки эффективности обучения персонала в организации» по журналам «Проблемы теории и практики управления», «Российский экономический журнал», «Менеджмент в России и за рубежом», «Управление персоналом», «Креативная экономика» и др. Выявить различные точки зрения. Определить ключевые положения современного управленческого подхода к оценке эффективности обучения персонала в организации.

Занятие 5.

Тема 5. Анализ компетентности в организации

Содержание темы: Анализ поведенческой компетентности. Функциональный анализ. Анализ навыков. Анализ обучения в процессе работы.

Цели и задачи изучения темы: изучить основы анализа компетентности персонала в организации, основы анализа навыков персонала, основы анализа обучения персонала в процессе работы.

Изучив тему студент должен:

- знать основы анализа компетентности персонала в организации, основы анализа навыков персонала, основы анализа обучения персонала в процессе работы,
- уметь осуществлять анализ поведенческой компетентности, функциональный анализ, анализ навыков, анализ обучения в процессе работы,
- приобрести навыки анализа компетентности персонала.

Контрольные вопросы по теме

1. Что представляет собой понятие «компетентность»?
2. В чем заключается сущность ролевого анализа?
3. Каким образом производится анализ поведенческой компетентности?
4. Раскройте методы анализа поведенческой компетентности.
5. В чем состоит функциональный анализ?
6. Каким образом производится анализ навыков персонала?
7. Каким образом производится анализ обучения в процессе работы?

Задания по теме

1. Проведите анализ навыков студента магистратуры по направлению «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом коммерческой организации».

Занятие 6.

Тема 6. Особенности совместного обучения в организациях, ориентированных на

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

управление знаниями

Содержание темы: Подходы к управлению знаниями персонала в современной организации. Процесс управления знаниями в организации. Организационные структуры управления знаниями. Сообщества практики. Обучение совместной генерации знаний в Сообществах.

Цели и задачи изучения темы: изучить подходы к управлению знаниями персонала в современной организации, исследовать этапы процесса управления знаниями персонала в организации, изучить варианты построения организационных структур управления знаниями персонала организации.

Изучив тему студент должен:

- **знать** подходы к управлению знаниями персонала в современной организации, этапы процесса управления знаниями персонала в организации, варианты построения организационных структур управления знаниями персонала организации, методы обучения в Сообществах практики.
- **уметь выявлять** пути построения организационных подструктур управления знаниями в различных организациях,
- **приобрести навыки** анализа и подбора методов обучения персонала в Сообществах практики.

Контрольные вопросы по теме

1. Назовите существующие подходы к управлению знаниями персонала организации.
2. Раскройте содержание, выделите достоинства и недостатки технологического подхода к управлению знаниями персонала организации.
3. Раскройте содержание, выделите достоинства и недостатки человекоориентированного подхода к управлению знаниями персонала организации.
4. Раскройте содержание, выделите достоинства и недостатки смешанного подхода к управлению знаниями персонала организации.
5. Раскройте содержание расширенного человекоориентированного подхода к управлению знаниями персонала организации.
6. Как осуществляется создание «интеллектуальных сетей» в рамках управления профессиональным интеллектом?
7. Какие формы руководства знаниями Вы знаете?
8. Что представляют собой «Центры знаний»?
9. В чем состоит роль «Сообществ практики» при осуществлении процесса управления знаниями в организации?
10. Каков вклад Сообществ практики в бизнес компаний?
11. В чем состоит предназначение «Сообщества Развития»?
12. Кто относится к работникам, работающим со знаниями организации? Возможна ли их классификация?
13. Перечислите основные обязанности профессиональных работников со знаниями (по должностям).
14. Какие методы обучения применяются в Сообществах практики?

Задания по теме

1. Разработайте программу управления знаниями персонала такой организации, как Ульяновский государственный университет (студент может предложить свой вариант организации – место преддипломной практики, место работы и т.д – организация выбирается исходя из степени максимальной осведомленности обучаемого относительно специфике ее работы).

Занятие 7.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

Тема 7. Командный коучинг

Содержание темы: Коучинг как стиль управления. Преимущества использования коучинга для менеджера. Коучинг команд. Роль и потенциал корпоративных коучеров. Коучинг как инструмент развития сотрудников в организации.

Цели и задачи изучения темы: изучить сущность коучинга как стиля управления, исследовать преимущества использования коучинга для менеджера, сотрудников, организации в целом, изучить содержательную сущность коучинга команд (командного коучинга), исследовать коучинг как инструмент развития сотрудников в организации.

Изучив тему, студент должен:

- **знать** сущность коучинга как стиля управления, преимущества использования коучинга для менеджера, сотрудников, организации в целом, содержательную сущность коучинга команд (командного коучинга), исследовать коучинг как инструмент развития сотрудников в организации,

- **уметь определить** роль и потенциал корпоративных коучеров,

- **приобрести навыки** применения коучинга как развивающее-обучающей методики.

Контрольные вопросы по теме

- 1.Что представляет собой коучинг как стиль управления?
- 2.Какие преимущества использования коучинга для менеджера возможно выделить?
- 3.Что представляет собой командный коучинг?
- 4.В чем заключается роль командных коучеров?

Задания по теме

1. Произвести анализ научных публикаций по теме «Современные подходы к коучингу в организации» по журналам «Проблемы теории и практики управления», «Российский экономический журнал», «Менеджмент в России и за рубежом», «Управление персоналом», «Креативная экономика». Выявить различные точки зрения. Определить ключевые положения современного управленческого подхода к коучингу персонала.

Занятие 8 - 9.

Тема 8. Управление талантливыми сотрудниками в организации

Содержание темы: Определение управления талантами. Элементы управления талантами. Политика и программа привлечения талантов. Стратегии привлечения. Управление отношениями с талантами. Стратегии удержания.

Цели и задачи изучения темы: изучить элементы управления талантами, изучить основы программы привлечения талантов, выделить и изучить стратегии привлечения и стратегии удержания талантливых сотрудников в организации.

Изучив тему, студент должен:

- **знать** определение управления талантами, элементы управления талантами, содержание политики и программы привлечения талантов, стратегии привлечения и стратегии удержания талантов, основы управления отношениями с талантливыми сотрудниками,

- **уметь** выявлять талантливых сотрудников в организации,

- **приобрести навыки** разработки программ привлечения и удержания талантливых сотрудников.

Контрольные вопросы по теме

- 1.Дайте определение термина «управление талантами».
- 2.Перечислите элементы управления талантами.
- 3.Раскройте содержание программы привлечения талантливых сотрудников.
- 4.Какие стратегии привлечения талантливых сотрудников Вы знаете.
- 5.Какие подходы к управлению отношениями с талантами возможно выделить?
- 6.Каковы стратегии удержания талантливых сотрудников?

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

Задание по теме

1. Произвести анализ научных публикаций по теме «Современные подходы к управлению талантами в организации» по журналам «Проблемы теории и практики управления», «Российский экономический журнал», «Менеджмент в России и за рубежом», «Управление персоналом», «Креативная экономика» и другим журналам. Выявить различные точки зрения. Определить ключевые положения современной теории управления талантами в организации.

ТЕСТЫ (ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И КОНТРОЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Индекс компетенции	Тест (тестовое задание)
ОК-7	<p>1. Корпоративный университет как система внутрифирменного обучения впервые возникла...</p> <p>А. в Советском союзе в 1956 г., Б. в России времен правления Николая II, В. в Америке в 1927 г. в компании <i>General Motors</i>, Г. в Средневековой Европе.</p> <p>2. Кто дает такую трактовку внутрифирменного управления – «процесс, организованный и инициируемый компанией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании»?</p> <p>А. Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев, Б. А. Чандлер, В. С.В. Шекшня, Г. Д. Хинричс.</p> <p>3. Кто дает такую трактовку внутрифирменного управления – «внутрифирменное обучение как вид корпоративного обучения, не выходящего за рамки компании, полностью отвечающего запросам компании и обеспечивающего оперативное реагирование педагогической системы на перемены в корпорации»?</p> <p>А. В.А. Сорока, Б. А. Чандлер, В. В.Р. Веснин, Г. Д. Хинричс.</p> <p>4. Кому принадлежит следующее определение внутрифирменного обучения – «внутрифирменное обучение – это система подготовки (обучения и переподготовки) персонала, проводимая на базе предприятия (или корпоративных учебных центров) с привлечением собственных или внешних преподавателей, и строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной организации»?</p> <p>А. В.А. Сорока, Б. М. Армстронг, В. В.Р. Веснин, Г. Т.Ю. Базаров и Б.Л. Еремин.</p> <p>5. Программа внутрифирменного обучения - это...</p>

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

	<p>А. <i>совокупность мероприятий, взаимосвязанных по срокам, исполнителям и ресурсам, и направленных на достижение определенной цели (задачи),</i></p> <p>Б. совокупность маркетинговых стратегий предприятия,</p> <p>В. совокупность целей обучения специалистов организации,</p> <p>Г. совокупность обучающих методов, применяемых в организации.</p> <p>6. К основным функциям внутрифирменного обучения не принято относить...</p> <p>А. выявление и анализ потребностей в тех или иных знаниях и навыках для определенных работников компании в зависимости от стратегии ее развития и текущих задач, решаемых компанией,</p> <p>Б. анализ возможностей и определение наиболее адекватных форм и методов внутрифирменного обучения,</p> <p>В. <i>анализ деятельности конкурентов компании на рынке,</i></p> <p>Г. создание и мотивация реализации результатов обучения в процессе профессиональной деятельности обученных работников.</p> <p>7. Под предметом обучения не принято понимать...</p> <p>А. совокупность мероприятий, взаимосвязанных по срокам, исполнителям и ресурсам, и направленных на достижение определенной цели (задачи),</p> <p>Б. знания, умения,</p> <p>В. навыки, знания,</p> <p>Г. <i>способы поведения в организации.</i></p> <p>8. К признакам внутрифирменного обучения не принято относить ...</p> <p>А. обусловленность обучения конкретной ситуацией, сложившейся в организации,</p> <p>Б. единство мотивационных, интеллектуальных, физических и практических компонентов деятельности,</p> <p>В. направленность субъекта обучения на совершенствование способов и приемов решения специальных задач для использования в дальнейшей деятельности,</p> <p>Г. <i>обусловленность обучения личными предпочтениями руководства компании.</i></p> <p>9. Существуют ли на практике преимущества внутрифирменного обучения?</p> <p>А. <i>да, существуют,</i></p> <p>Б. нет, не существуют,</p> <p>В. частично существуют,</p> <p>Г. скорее не существуют, чем иное.</p> <p>10. В зависимости от целевого назначения внутрифирменного обучения различают следующие виды обучения:</p> <p>А. открытое и закрытое,</p> <p>Б. закрытое и внутреннее,</p> <p>В. <i>подготовку персонала, повышение квалификации персонала, переподготовку персонала,</i></p> <p>Г. обучение вне рабочего места и обучение на рабочем месте.</p> <p>11. Переподготовка персонала – это...</p> <p>А. обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности,</p> <p>Б. <i>обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений и навыков и</i></p>
--	---

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

	<p><i>способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию результатов труда,</i></p> <p>В. повышение квалификации персонала, Г. обучение вне рабочего места и обучение на рабочем месте.</p> <p>12. В зависимости от продолжительности внутрифирменное обучения не может быть...</p> <p>А. краткосрочным, Б. среднесрочным, В. долгосрочным, Г. целевым.</p> <p>13. Среднесрочное обучение ...</p> <p>А. обучение в течение не более 6 месяцев, Б. обучение более 6 месяцев, В. обучение не более 1 месяца, Г. обучение сроком не более 5 дней.</p> <p>14. К концепциям обучения квалифицированных кадров не относят...</p> <p>А. концепцию социально-этичного маркетинга, Б. концепцию специализированного обучения, В. концепцию многопрофильного обучения, Г. концепцию обучения, ориентированного на личность.</p> <p>15. Процесс внутрифирменного обучения обычно включает в себя...</p> <p>А. 8 этапов, Б. 2 этапа, В. 7 этапов, Г. 10 этапов.</p> <p>16. Является ли определение потребности в обучении этапом процесса внутрифирменного обучения...</p> <p>А. нет, не является, Б. отчасти является, В. не все авторы выделяют данный этап, Г. да, является.</p> <p>17. Анализ потребностей в обучении – это...</p> <p>А. моделирование профессиональных компетенций, Б. определение приоритетов и степени важности в обучении, объем знаний, необходимых для развития в соответствии с требованиями к должности, В. стратегия развития кадрового потенциала, Г. анализ расхождений между требованиями к должности и уровнем знаний и навыков.</p> <p>18. Пост обучающее сопровождение не зависит от следующих факторов...</p> <p>А. от способности работника к обучению, его квалификации, Б. от сложности и новизны передаваемых сотруднику навыков и знаний, В. от качества первоначального тренинга, Г. от маркетинговой стратегии фирмы.</p>
ОПК-4	<p>19. К основным аспектам понимания термина «оценка экономической эффективности внутрифирменного обучения» не относится...</p> <p>А. экономический аспект, Б. сбытовой аспект,</p>

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

	<p><i>В. психологический аспект,</i> <i>Г. социальный аспект.</i> 20. К затратам на обучение не относятся... <i>А. содержание центра обучения,</i> <i>Б. оплата за обучение конкретных работников,</i> <i>В. затраты на повышение оплаты труда работников, повысивших свою квалификацию,</i> <i>Г. затраты на продвижение продукции на новые сегменты рынка.</i> 21. Общий эффект от обучения проявляется в ... <i>А. в виде прироста результата деятельности системы, а также в виде экономии затрат на компенсацию последствий ошибочных действий или решений,</i> <i>Б. экономии на масштабах производства,</i> <i>В. в карьерном росте всех повысивших квалификацию,</i> <i>Г. в снижении налоговой нагрузки.</i></p>
ПК-6	<p>22. Эффективность обучения измерить... <i>А. очень легко,</i> <i>Б. невозможно,</i> <i>В. сложно,</i> <i>Г. почти невозможно.</i> 23. К результатам обучения не принято относить... <i>А. снижение числа конкурентов данной компании,</i> <i>Б. увеличение скорости работы,</i> <i>В. увеличение числа рассматриваемых вариантов при принятии управленческих решений,</i> <i>Г. укрепление корпоративного сознания работника.</i> 24. Относится ли снижение потерь от неправильной оценки ситуации и неправильных действий работников к результатам обучения... <i>А. нет, не относится,</i> <i>Б. да, относится,</i> <i>В. скорее не относится,</i> <i>Г. только частично относится.</i></p>
ПК-29	<p>25. Кто определяет эмоциональный интеллект следующим образом - «способность понимать собственные чувства и чувства других людей, самому себя мотивировать, полностью управлять эмоциями по поводу отношения к себе или своим взаимоотношениям»? <i>А. В.Р. Веснин,</i> <i>Б. Б.З. Мильнер,</i> <i>В. Д. Големан,</i> <i>Г. Н. Бонтис.</i> 26. Социальное самосознание – это... <i>А. способность контролировать и переадресовывать разрушительное поведение и импульсы и регулировать свое поведение,</i> <i>Б. способность понимать эмоциональный настрой других людей в соответствии с их эмоциональными реакциями,</i> <i>В. умение управлять отношениями в семье,</i> <i>Г. способность признавать и понимать свое настроение.</i></p>

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

	<p>27. К составляющим эмоционального интеллекта не относят... А. самосознание, Б. силу деструкции, В. коммуникации, Г. тип личности.</p> <p>28. Кто приводит следующее определение - «Развитие человеческих ресурсов происходит от четкого представления о способностях и потенциале людей, которое работает в стратегической структуре бизнеса в целом»? А. Ж.Ж. Ламбен, Б. В. Паретто, В. С.В. Шекшня, Г. Р. Харрисон.</p> <p>29. К ключевым элементам развития человеческих ресурсов не принято относить... А. обучение, Б. образование, В. развитие, Г. социализацию.</p> <p>30. По мнению какого автора «развитие – это рост или реализация способностей и потенциала личности посредством обучения и развития образования»? А. Р. Харрисон, Б. М. Армстронг, В. Ф. Котлер, Г. М. Вебер.</p> <p>31. К стратегическим приоритетам развития человеческих ресурсов не относится... А. углубление осознания потребности в обучении, Б. расширение возможностей обучение во всей организации, В. сокращение затрат на обучение персонала, Г. повышение компетентности всех сотрудников организации.</p>
ПК-36	<p>32. Управление знаниями возможно рассматривать как... А. практику делового общения, Б. метод маркетинговых исследований, В. еще одну функцию менеджмента, Г. технологию борьбы с конкурентами.</p> <p>33. Кто автор следующего определения управления талантами – «Управление талантами – это применение интегрированной совокупности видов деятельности, направленных на то, чтобы организация привлекала, удерживала, мотивировала и продвигала талантливых сотрудников, в которых она нуждается сейчас и в будущем»? А. Б.З. Мильнер, Б. М. Румизен, В. М. Армстронг, Г. А.Я. Кибанов.</p> <p>34. К факторам превращения организации в «великолепное место для работы» не относится... А. интересная и вознаграждающая работа,</p>

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

	<p>Б. условия найма, обеспечивающие необходимый баланс между работой и личной жизнью, В. возможности карьерного роста, Г. <i>низкий уровень оплаты труда.</i></p> <p>35. Создание имиджа бренда организации для потенциальных работников – это...</p> <p>А. бенчмаркинг, Б. франчайзинг, В. <i>брендинг работодателя,</i> Г. аутсорсинг персонала.</p>
--	--

7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ, ПРАКТИКУМЫ

Данный вид работы не предусмотрен УП.

8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ

Данный вид работы не предусмотрен УП.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Сущность и цели внутрифирменного обучения персонала в организации.
2. Перечислите и раскройте сущностное содержание видов внутрифирменного обучения сотрудников.
3. Содержание этапов процесса внутрифирменного обучения персонала.
4. Дайте определение развития персонала организации.
5. Особенности повышения профессионального мастерства менеджеров.
6. Формы обучающих тренингов.
7. Содержание управления карьерой сотрудников.
8. Технологии управления карьерой сотрудников.
9. Раскройте содержание методов обучения на рабочем месте.
10. Раскройте сущность и содержание методов обучения вне рабочего места.
11. Назовите достоинства и недостатки комбинированных методов обучения.
12. Подходы к оценке эффективности программ внутрифирменного обучения персонала.
13. Раскройте причины оценки эффективности обучения персонала.
14. Направления затрат на обучение персонала.
15. Методики оценки эффективности внутрифирменного обучения персонала существуют.
16. Раскройте содержание модели Д. Кирпатрика.
17. Ключевые показатели эффективности обучения.
18. Понятие «компетентность».
19. Сущность ролевого анализа.
20. Анализ поведенческой компетентности.
21. Раскройте методы анализа поведенческой компетентности.
22. Содержание функционального анализа
23. Анализ навыков персонала.
24. Анализ обучения в процессе работы.
25. Назовите существующие подходы к управлению знаниями персонала организации.
26. Раскройте содержание, выделите достоинства и недостатки технологического подхода к управлению знаниями персонала организации.
27. Раскройте содержание, выделите достоинства и недостатки человекоориентированного

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

подхода к управлению знаниями персонала организации.

28. Раскройте содержание, выделите достоинства и недостатки смешанного подхода к управлению знаниями персонала организации.

29. Роль «Сообществ практики» при осуществлении процесса управления знаниями в организации.

30. Методы обучения применяемые в Сообществах практики

31. Коучинг как стиль управления.

32. Преимущества использования коучинга для менеджера.

33. Командный коучинг.

34. Роль командных коучеров.

35. Дайте определение термина «управление талантами».

36. Перечислите элементы управления талантами.

37. Раскройте содержание программы привлечения талантливых сотрудников.

38. Стратегии привлечения талантливых сотрудников.

39. Подходы к управлению отношениями с талантливыми сотрудниками.

40. Стратегии удержания талантливых сотрудников.

10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Форма обучения - Очная

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
1. Внутрифирменное обучение в системе управления персоналом.	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	5	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
2. Развитие персонала	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	4	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
3. Методы обучения персонала в организации	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение заданий в интерактивной форме, подготовка к зачету	4	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
4. Оценка эффективности обучения персонала в организации	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение заданий в интерактивной форме, подготовка к зачету	4	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
5. Анализ компетентности в организации	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение заданий в интерактивной форме, подготовка к зачету	5	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
6. Особенности совместного обучения	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	6	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

организациях, ориентированных на управление знаниями			
7. Командный коучинг	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	4	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
8. Управление талантливыми сотрудниками в организации	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	4	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
Итого		36	

Форма обучения - Заочная

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (<i>проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.</i>)	Объем в часах	Форма контроля (<i>проверка решения задач, реферата и др.</i>)
1. Внутрифирменное обучение в системе управления персоналом.	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	7	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
2. Развитие персонала	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	4	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
3. Методы обучения персонала в организации	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение заданий в интерактивной форме, подготовка к зачету	8	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
4. Оценка эффективности обучения персонала в организации	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение заданий в интерактивной форме, подготовка к зачету	8	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
5. Анализ компетентности в организации	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение заданий в интерактивной форме, подготовка к зачету	8	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
6. Особенности совместного обучения в организациях, ориентированных на управление знаниями	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	9	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

7. Командный коучинг	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	8	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
8. Управление талантливыми сотрудниками в организации	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к зачету	8	Опрос, решение ситуационных задач, тестирование
Итого		60	

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Список рекомендуемой литературы

основная литература

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455323>
2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>

дополнительная литература:

1. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449289>
2. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449880>
3. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455029>
4. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>

учебно-методическая литература:

1. Захарова Ю. Н. Методические указания по организации самостоятельной работы бакалавров по дисциплине «Управление развитием персонала» : учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) / Ю. Н. Захарова; УлГУ, ИЭиБ, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 455 КБ). - Текст : электронный. - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2586>
2. Захарова Ю. Н. Тестовые задания для студентов бакалавриата по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом" (по отдельным группам дисциплин) : учебное пособие / Захарова Юлия Николаевна; Ульяновск. гос. ун-т, Ин-т экономики и бизнеса, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019 (ИПК "Венец" УлГТУ). - 91 с.

Согласовано:

Главный библиотекарь
Должность сотрудника научной библиотеки

/Голосова М.Н./
ФИО



подпись

дата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

б) Программное обеспечение:

- 1.«1С: Предприятие 8»;
- 2.Statistica Academic for Windows\$
- 3.Комплект ПО «Универсал» («Финансовый анализ + Оценка бизнеса», «Инвестиционный анализ», «Бюджет», «Оценка недвижимости»);
- 4.Компьютерная деловая игра «БИЗНЕС-КУРС: Корпорация Плюс. Версия 4»;
- 5.Windows;Office\$
- 6.МойОфис Стандартный;
- 7.Антиплагиат.ВУЗ

в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. IPRbooks : электронно-библиотечная система : сайт / группа компаний Ай Пи Ар Медиа. - Саратов, [2020]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. ЮРАЙТ : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. – Москва, [2020]. - URL: <https://www.biblio-online.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. Консультант студента : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. – Москва, [2020]. – URL: http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch_kit/x2019-128.html. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. – Санкт-Петербург, [2020]. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2020]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <http://znanium.com>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2020].

3. Базы данных периодических изданий:

3.1. База данных периодических изданий : электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2020]. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. – Москва, [2020]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

3.3. «Grebennikon» : электронная библиотека / ИД Гребенников. – Москва, [2020]. – URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

4. Национальная электронная библиотека : электронная библиотека : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры РФ ; РГБ. – Москва, [2020]. – URL:<http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

5. [SMART Imagebase](https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741) // EBSCOhost : [портал]. – URL: <https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Изображение : электронные.

6. Федеральные информационно-образовательные порталы:

6.1. [Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru/) : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. – URL: <http://window.edu.ru/>. – Текст : электронный.

6.2. [Российское образование](http://www.edu.ru/) : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. – URL: [http://www.edu.ru.](http://www.edu.ru/) – Текст : электронный.

7. Образовательные ресурсы УлГУ:

7.1. Электронная библиотека УлГУ : модуль АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

7.2. Образовательный портал УлГУ. – URL: <http://edu.ulsu.ru>. – Режим доступа : для зарегистр. пользователей. – Текст : электронный.

Согласовано:

зам. нач. УМОБ | Ключкова СВ | 09.06.2020г.
Должность сотрудника УИТиТФИО ФИО подпись дата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Аудитории для проведения лекций, семинарских занятий, для выполнения лабораторных работ и практикумов, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций (*выбрать необходимое*).

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе. Перечень оборудования, используемого в учебном процессе, указывается в соответствии со сведениями о материально-техническом обеспечении и оснащённости образовательного процесса, размещёнными на официальном сайте УлГУ в разделе «Сведения об образовательной организации».

13. УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Разработчик



подпись

доцент, к.э.н.

должность

Козлов В.Н.

ФИО

Федеральное агентство по образованию Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего кафедрой, реализующей дисциплину/выпускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Внесение изменений в п.п. в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы п. 11 «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 1	Иванова Т.Ю.		11.06.2021

Федеральное агентство по образованию Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Приложение 1

в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. IPRbooks : электронно-библиотечная система : сайт / группа компаний Ай Пи Ар Медиа. - Саратов, [2021]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. ЮРАЙТ : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. - Москва, [2021]. - URL: <https://urait.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. Консультант студента : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. - Москва, [2021]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.4. Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. - Санкт-Петербург, [2021]. - URL: <https://e.lanbook.com>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.5. Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2021]. - URL: <http://znanium.com>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2021].

3. Базы данных периодических изданий:

3.1. База данных периодических изданий ; электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2021]. - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. - Москва, [2021]. - URL: <http://elibrary.ru>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный

3.3. «Grebennikon» : электронная библиотека / ИД Гребенников. - Москва, [2021]. - URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

4. Национальная электронная библиотека : электронная библиотека : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры РФ ; РГБ. - Москва, [2021]. - URL: <https://нэб.рф>. - Режим доступа: для пользователей научной библиотеки. - Текст : электронный.

5. SMART Imagebase // EBSCOhost : [портал]. - URL: <https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Изображение : электронные.

6. Федеральные информационно-образовательные порталы:

6.1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. - URL: <http://window.edu.ru/>. - Текст : электронный.

6.2. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. - URL: <http://www.edu.ru>. - Текст : электронный.

7. Образовательные ресурсы УлГУ:

7.1. Электронная библиотека УлГУ : модуль АБИС Mega-ПРО / ООО «Дата Экспресс». - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. - Режим доступа: для пользователей научной библиотеки. - Текст : электронный.

Согласовано:

Зам. нач. УИТ / Клишова МВ / 01.06.2021
Должность сотрудника УИТ / ФИО / подпись / дата

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего кафедрой, реализующей дисциплину/вы- пускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Внесение изменений в п.п. а) Список рекомендуемой литературы п. 11 «Учебно- методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 1	Иванова Т.Ю.		15.06.22
2	Внесение изменений в п.п. в) Профессиональные базы данных, информационно- справочные системы п. 11 «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 2	Иванова Т.Ю.		15.06.22

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации «Ульяновский государственный университет»	Форма	
Ф- Рабочая программа дисциплины		

в) *Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы*

1. **Электронно-библиотечные системы:**

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2022]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. – Москва, [2022]. - URL: <https://urait.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. – Москва, [2022]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Консультант врача. Электронная медицинская библиотека : база данных : сайт / ООО Высшая школа организации и управления здравоохранением-Комплексный медицинский консалтинг. – Москва, [2022]. – URL: <https://www.rosmedlib.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Большая медицинская библиотека : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Букап. – Томск, [2022]. – URL: <https://www.books-up.ru/ru/library/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.6. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. – Санкт-Петербург, [2022]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.7. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2022]. - URL: <http://znanium.com>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.8. Clinical Collection : научно-информационная база данных EBSCO // EBSCOhost : [портал]. – URL: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/search/advanced?vid=1&sid=9f57a3e1-1191-414b-8763-e97828f9f7e1%40sessionmgr102>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

1.9. База данных «Русский как иностранный» : электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». – Саратов, [2022]. – URL: <https://ros-edu.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2022].

3. **Базы данных периодических изданий:**

3.1. База данных периодических изданий EastView : электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2022]. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. – Москва, [2022]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

3.3. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» (Grebinnikon) : электронная библиотека / ООО ИД Гребенников. – Москва, [2022]. – URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

4. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2022].

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации «Ульяновский государственный университет»	Форма	
Ф- Рабочая программа дисциплины		

– URL: <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

– **5. SMART Imagebase** : научно-информационная база данных EBSCO // EBSCOhost : [портал].
– URL: <https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Изображение : электронные.

6. Федеральные информационно-образовательные порталы:

6.1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральный портал . – URL: <http://window.edu.ru/> . – Текст : электронный.

6.2. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

7. Образовательные ресурсы УлГУ:

7.1. Электронная библиотечная система УлГУ : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

СОГЛАСОВАНО:

Земляков Игорь
Должность

Киселева ДВ
ФИО

[Подпись]
подпись

дата

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего кафедрой, реализующей дисциплину/вы- пускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Внесение изменений в п.п. а) Список рекомендуемой литературы п. 11 «Учебно- методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 1	Иванова Т.Ю.		07.06.23
2	Внесение изменений в п.п. в) Профессиональные базы данных, информационно- справочные системы п. 11 «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 2	Иванова Т.Ю.		07.06.23

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Список рекомендуемой литературы

а) Основная литература

1. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/516339>
2. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 445 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/531529>

б) Дополнительная литература:

1. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 5-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 451 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/510341>
2. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 424 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/510685>
3. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 280 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/516032>
4. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 461 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/510735>
1. Захарова Ю. Н. Тестовые задания для студентов бакалавриата по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом" (по отдельным группам дисциплин) : учебное пособие / Захарова Юлия Николаевна; Ульяновск. гос. ун-т, Ин-т экономики и бизнеса, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019 (ИПК "Венец" УлГТУ). - 91 с.

в) учебно-методическая литература:

1. Захарова Ю. Н. Методические указания по организации самостоятельной работы бакалавров по дисциплине «Управление развитием персонала» : учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) / УлГУ, ИЭиБ, Каф. управления. - 2019. - Загл. с экрана. - Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 455 КБ). - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2586>. - Режим доступа: ЭБС УлГУ. - Текст : электронный.

Согласовано:

Главный библиотекарь

Должность сотрудника научной библиотеки

Голосова М.Н.

ФИО

подпись

дата

2023

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

б) Программное обеспечение

- Windows;
- Office;

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2023]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство «ЮРАЙТ». – Москва, [2023]. - URL: <https://urait.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Политехресурс». – Москва, [2023]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Консультант врача. Электронная медицинская библиотека : база данных : сайт / ООО «Высшая школа организации и управления здравоохранением-Комплексный медицинский консалтинг». – Москва, [2023]. – URL: <https://www.rosmedlib.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Большая медицинская библиотека : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Букап». – Томск, [2023]. – URL: <https://www.books-up.ru/ru/library/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.6. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС «Лань». – Санкт-Петербург, [2023]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.7. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Знаниум». - Москва, [2023]. - URL: <http://znanium.com>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. / ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2023].

3. Базы данных периодических изданий:

3.1. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО «Научная Электронная Библиотека». – Москва, [2023]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

3.2. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» (Grebinnikon) : электронная библиотека / ООО ИД «Гребенников». – Москва, [2023]. – URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

4. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2023]. – URL: <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

5. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

6. Электронная библиотечная система УлГУ : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

Согласовано:

Ведущий инженер
Должность сотрудника научной библиотеки

/ Щуренко Ю.В.
ФИО

Щуренко Ю.В.
Подпись

10.06.2023
Дата