

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна высшего образования  
Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
«Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 29.06.2023 14:05:43  
Уникальный программный ключ:  
b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Ученым советом ФГАОУ ВО «СГЭУ»  
(протокол № 13 от 27 июня 2023 г.)



Врио ректора Е. А. Кандрашина

## **ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «Современные тенденции управления персоналом»**

#### **Вид профессиональной деятельности и (или) квалификации:**

деятельность по планированию, организации, контролю и совершенствованию управления персоналом

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

## 1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы:

1. Профессиональный стандарт: специалист по управлению персоналом утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н.
2. ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 N 955.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
5. Постановление Правительства РФ от 10.04.2023 N 580 "О разработке и утверждении профессиональных стандартов"
6. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов".
7. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

Программа разработана на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н.

Программа разработана на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 N 955.

## 1.2 Цель реализации программы

Приобретение современных знаний, умений и практических навыков в области формирования и организации функционирования систем управления персоналом в организациях, планирования кадровой работы, управления персоналом и его развитием.

## 1.3. Планируемые результаты освоения программы

В результате освоения программы слушатель должен обладать следующими профессиональными компетенциями: Компетенции

Вид деятельности:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

информационно-аналитическая деятельность:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15).

В результате освоения программы слушатель должен:

**Знать и понимать** теоретические основы управления персоналом:

- основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
- особенности сбора информации для анализа микро- и макросреды; факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала;
- показатели численности и профессионального состава персонала, стратегические планы организации; методы оценки эффективности деятельности персонала организации.

**Уметь:**

- разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации;
- разрабатывать и реализовывать программы ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, осуществлять деятельность по их закреплению и рациональному использованию интеллектуального капитала работника;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала
- планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала;
- обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии;
- разрабатывать стратегию привлечения персонала; оценивать долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами.

**Владеть:**

- навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;
- навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; навыками управления интеллектуальной собственностью и умением применять на практике;
- методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью персонала;
- навыками разработки управленческих решений в сфере реализации стратегии привлечения и удержания персонала; маркетинга персонала.

**1.4 Категория слушателей:** специалисты с высшим и средним профессиональным образованием.

**1.5 Форма обучения:** заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

**1.6 Срок обучения** 14 дней.

Трудоемкость обучения - 72 часа

**1.7. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы** - удостоверение о повышении квалификации.

**1.8. Структурное подразделение, реализующее программу:**  
Управление ВНОКО ФГАОУ ВО «СГЭУ».

## **2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

### **ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Наименование программы: «Современные тенденции управления персоналом»

Категория слушателей: специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, участвующие в реализации программ по управлению персоналом.

Количество часов: 72 час.

Форма обучения: заочная.

| п/п | Наименование учебных тем                                   | Трудоемкость, (час.) | В том числе    |                              | Самостоятельная работа (час.) | Форма контроля |
|-----|--|----------------------|----------------|------------------------------|-------------------------------|----------------|
|     |  |                      | Лекции, (час.) | Практические занятия, (час.) |                               |                |
| 1.  | Персонал организации как объект управления                 | 14                   | 4              | 8                            | 2                             | зачет          |
| 2.  | Система управления персоналом                              | 14                   | 4              | 8                            | 2                             | зачет          |
| 3.  | Субъекты и организационная структура управления персоналом | 20                   | 4              | 14                           | 2                             | зачет          |
| 4.  | Функциональные элементы системы управления персоналом      | 20                   | 4              | 14                           | 2                             | зачет          |
|     | <b>Итоговое тестирование</b>                               | 4                    |                |                              |                               |                |
|     | <b>ИТОГО:</b>  | 72                   | 16             | 44                           | 8                             | 4              |

### 3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

| Срок обучения по программе | Объем программы | Форма обучения | Начало учебных занятий | Окончание учебных занятий | Кол-во занятий в неделю |
|----------------------------|-----------------|----------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|
| 14                         | 72 часа         | заочная        | -                      | -                         | -                       |

### 4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНЫХ ПРЕДМЕТОВ, КУРСОВ, ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

Рабочая программа дисциплины «Современные тенденции управления персоналом»

|  |
|--|
| <p>Тема 1. Персонал организации как объект управления</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Система менеджмента организации.</li> <li>• Сущность управления персоналом. Содержание понятий «управление персоналом организации», «персонал организации», «человеческие ресурсы организации», «кадры организации.</li> <li>• Особенности персонала как ресурса менеджмента.</li> <li>• Современные принципы менеджмента.</li> <li>• Структура персонала. Варианты классификации персонала организации.</li> </ul> |
| <p>Тема 2. Система управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран.</li> <li>• Внешние и внутренние факторы, влияющие на работу с персоналом.</li> <li>• Технократическая (экономическая) и органическая концепции управления персоналом. Методы управления персоналом.</li> </ul>   |
| <p>Тема 3. Субъекты и организационная структура управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Субъекты управления персоналом на разных этапах развития организации.</li> <li>• Распределение обязанностей и взаимодействие между специалистами по управлению персоналом, линейными и функциональными руководителями.</li> <li>• Функции службы управления персоналом.</li> </ul>  |

- Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.
- Нормативы формирования организационной структуры управления персоналом.
- Внешние провайдеры в управлении персоналом.

#### Тема 4. Функциональные элементы системы управления персоналом

- Подбор персонала как функциональный элемент системы управления персоналом в организации.
- Этапы формирования персонала организации.
- Сущность обучения персонала.
- Управление карьерой и работа с кадровым резервом.
- Основы оценки персонала.
- Содержание и формы вознаграждения персонала.
- Направления повышения эффективности использования персонала.

### 4.2 Перечень практических занятий

| Номер темы | Наименование и содержание практического занятия  |
|------------|--|
| 1.         | <p>Тема 1. Персонал организации как объект управления</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ресурсы менеджмента.</li> <li>• Цели управления персоналом.</li> <li>• Обусловленность целей управления персоналом целями организации</li> <li>• Функции управления персоналом. Классификация функций управления А. Файоля. Цикл управления Э. Деминга.</li> <li>• Содержание принципов менеджмента.</li> <li>• Структура персонала.</li> <li>• Цели и признаки классификации персонала.</li> </ul>   |
| 2.         | <p>Тема 2. Система управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основные школы и концепции управления персоналом: “научного управления”, “человеческих отношений”, “человеческих ресурсов”.</li> <li>• Их признаки, состав функций по управлению персоналом.</li> <li>• Административные методы управления персоналом.</li> <li>• Экономические методы управления персоналом.</li> <li>• Социально-психологические методы управления персоналом.</li> </ul>  |
| 3.         | <p>Тема 3. Субъекты и организационная структура управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Традиционная структура управления персоналом.</li> <li>• Современная структура управления персоналом.</li> <li>• Принципиально новая структура службы управления персоналом.</li> <li>• Управление персоналом в вертикально-интегрированных организациях. Дивизиональная структура.</li> <li>• Структура управления персоналом в матричных (проектных) организациях.</li> <li>• Виды и направления сотрудничества с внешними провайдерами в сфере управления персоналом.</li> <li>• Направления аутсорсинга.</li> </ul> |
| 4.         | <p>Тема 4. Функциональные элементы системы управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Источники и методы набора кандидатов.</li> <li>• Методы отбора персонала.</li> <li>• Методы обучения. Методы оценки результатов обучения персонала.</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Виды карьеры сотрудников. Инструменты управления карьерой.</li> <li>• Формирование кадрового резерва. Развитие кадрового резерва. Использование кадрового резерва.</li> <li>• Классификация методов оценки персонала по критерию «субъект оценки». Требования к методам оценки персонала.</li> <li>• Цели системы вознаграждения персонала. Факторы, определяющие систему вознаграждения работников организация.</li> <li>• Показатели эффективности использования персонала.</li> </ul> |
|--|---|

## 5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

**Форма итоговой аттестации - тестирование**

## 6. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Цель – оценить уровень усвоения знаний по программе.

Процедура: тестирование проводится с использованием «Системы управления обучением СГЭУ». Слушателям предлагается для ответа 30 вопросов по разделам программы, предполагающие выбор варианта ответа.

| №<br>п/п | Формулировка вопроса и варианты ответа  |
|----------|---|
| 1        | <p>К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда?</p> <p>а) организационные методы воздействия;<br/> б) распорядительные методы воздействия;<br/> в) материальная ответственность и взыскания;<br/> г) методы дисциплинарного воздействия;<br/> д) экономические методы.</p>  |
| 2        | <p>К организационным методам воздействия на персонал относится:</p> <p>а) должностная инструкция;<br/> б) приказ;<br/> в) распоряжение;<br/> г) удержание из зарплаты;<br/> д) увольнение</p>   |
| 3        | <p>Какой из современных подходов к управлению рассматривает все процессы в виде целостных систем, обладающих новыми качествами?</p> <p>а) системный;<br/> б) ситуационный;<br/> в) процессный;<br/> г) кейсовый;<br/> д) интеграционный</p>   |
| 4        | <p>Что следует понимать под категорией «персонал»?</p> <p>а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;<br/> б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;<br/> в) объединение работников, совместно реализующих цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.</p> |
| 5        | <p>Трудовой потенциал — это...</p> <p>а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;<br/> б) совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;</p>  |

|    |   |
|----|---|
|    | в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат (совокупная дееспособность персонала).   |
| 6  | Способность фирмы с наименьшими издержками приспособлять трудовой ресурс к внешним и внутренним изменениям получила название<br>а) флексибилизации;<br>б) коэффициента стабильности;<br>в) коэффициента текучести кадров.   |
| 7  | Сфера внутри фирменного планирования, в ходе которого оцениваются потребности в кадрах и определяются источники и действия для их покрытия<br>а) планирование расходов;<br>б) планирование кадров;<br>в) планирование рабочего времени.   |
| 8  | Из каких структурных компонентов складывается вознаграждение работника?<br>а) повременная заработная плата, сдельная часть, премиальная часть;<br>б) основная часть, дополнительная (переменная) и вознаграждение, определяемое с учетом корпоративных факторов;<br>в) договорная часть, минимальная заработная плата, повременная часть;<br>г) постоянная часть, переменная часть, сдельная часть;<br>д) повременная часть, премии с учетом корпоративных факторов |
| 9  | Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию:<br>а) продвижение изнутри;<br>б) компенсационная политика;<br>в) использование международных кадров;<br>г) прием на работу профессионалов;<br>д) расширение деловых связей   |
| 10 | К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:<br>а) психологические тесты;<br>б) проверка знаний;<br>в) проверка профессиональных навыков;<br>г) графические тесты;<br>д) анкетирование  |
| 11 | Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:<br>а) психологические тесты;<br>б) проверка знаний;<br>в) проверка профессиональных навыков;<br>г) графический тест;<br>д) астрологический прогноз  |
| 12 | Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:<br>а) анализ анкетных данных;<br>б) профессиональное испытание;<br>в) экспертиза почерка;<br>г) рекомендации близких родственников кандидата;<br>д) анализ резюме   |
| 13 | Что следует понимать под текучестью персонала:<br>а) все виды увольнений из организации;<br>б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;<br>в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;<br>г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов;<br>д) все вышеперечисленное  |

|    |  |
|----|--|
| 14 | <p>В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска представляется Вам наиболее эффективным?</p> <p>а) размещение объявлений о вакансии в Интернете;<br/> б) размещение объявлений о вакансии на кабельном телевидении;<br/> в) обращение в рекрутинговое агентство;<br/> г) обращение в государственную службу занятости;<br/> д) ожидание самопроявившихся кандидатов</p>   |
| 15 | <p>В чем суть предпринимательско-рыночного подхода в работе с персоналом?</p> <p>а) использование методов маркетинга в управлении персоналом;<br/> б) применение договорной формы найма на работу;<br/> в) отбор персонала производится на основе тестирования, интервью и т.д.;<br/> г) преобладание административных методов управления;<br/> д) преобладание пассивной кадровой политики</p>  |
| 16 | <p>Для проведения собеседования при приеме на работу сотруднику без специальной подготовки в этой области, можно порекомендовать:</p> <p>а) заранее продумать полный список вопросов и порядок их предъявления;<br/> б) подготовить только основные вопросы;<br/> в) продумать темы, которые необходимо затронуть на собеседовании с кандидатом;<br/> г) проводить беседу спонтанно;<br/> д) задавать вопросы, которые первыми вспомнятся, поскольку порядок не имеет значения</p> |
| 17 | <p>Как добиться уменьшения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:</p> <p>а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;<br/> б) прекращение приема на работу;<br/> в) заключение краткосрочных контрактов;<br/> г) переобучение персонала;<br/> д) использовать лизинг рабочей силы</p>   |
| 18 | <p>Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора?</p> <p>а) действенность;<br/> б) масштабность;<br/> в) преемственность;<br/> г) уровень сложности;<br/> д) множественность</p>   |
| 19 | <p>Какой из методов отбора кандидатов в мировой практике считается наиболее надежным?</p> <p>а) графология;<br/> б) астрология;<br/> в) неструктурированное интервью;<br/> г) анализ рекомендаций;<br/> д) анализ личных анкет</p>   |
| 20 | <p>Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?</p> <p>а) большое количество кандидатов;<br/> б) сокращение сроков адаптации;<br/> в) увеличение разнообразия рабочей силы;<br/> г) широкие возможности выбора;<br/> д) увеличение притока новых идей</p>  |
| 21 | <p>Какой подход при работе с персоналом стал преобладать в последнее время, когда труд и его условия рассматриваются в качестве продуктов маркетинга?</p> <p>а) предпринимательско-рыночный;<br/> б) ситуационный;<br/> в) адаптивный;</p>   |



|    |   |
|----|---|
|    | г) административный;<br>д) нормативный  |
| 22 | Маркетинг персонала - это:<br>а) вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников;<br>б) вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в персонале, источников, путей покрытия этих потребностей и определение затрат, связанных с этой деятельностью;<br>в) владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах дефицитных специальностей;<br>г) вид деятельности по управлению персоналом, имеющий целью развитие человеческих качеств, талантов, заложенных от природы или приобретенных в процессе практической деятельности;<br>д) вид управленческой деятельности, направленной на изучение возможностей самого работника |
| 23 | Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:<br>а) анализ анкетных данных;<br>б) профессиональное тестирование (испытание);<br>в) экспертиза почерка;<br>г) рекомендации близких родственников кандидата;<br>д) резюме   |
| 24 | На каком этапе отбора персонала применяются деловые игры?<br>а) на этапе первичного отбора;<br>б) отборочного интервьюирования;<br>в) повторного интервьюирования;<br>г) на предварительном этапе;<br>д) перед анкетированием   |
| 25 | Открытые вопросы на собеседовании предполагают:<br>а) ответы "Да" или "Нет", либо сообщение конкретных сведений;<br>б) развернутые содержательные ответы, не ограниченные никакими рамками;<br>в) подсказку, какой тип ответа ожидается;<br>г) избежание недопонимания или неверного понимания;<br>д) демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают  |
| 26 | Развитие персонала - это:<br>а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;<br>б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;<br>в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;<br>г) процесс аттестации персонала;<br>д) периодическое обновление кадрового состава организации  |
| 27 | Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):<br>а) деловые игры<br>б) ротация;<br>в) ученичество и наставничество;<br>г) лекция;<br>д) разбор конкретных ситуаций   |
| 28 | Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):<br>а) инструктаж;<br>б) ротация;<br>в) ученичество и наставничество;  |

|    |  |
|----|--|
|    | г) лекция;<br>д) самообучение  |
| 29 | Каковы причины высвобождения работников в организации:<br>а) структурные сдвиги в производстве;<br>б) перемещения работников внутри организации;<br>в) текучесть кадров;<br>г) ротация;<br>д) все вместе   |
| 30 | Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:<br>а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;<br>б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;<br>в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом;<br>г) сопоставлением результатов работы предприятия с результатами работы подобных предприятий;<br>д) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с результатами работы отдела кадров |

### 6.1 Шкала и критерии тестирования

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Минимальный ответ<br>(% правильных<br>ответов)<br>и оценка 2 | Изложенный,<br>раскрытый ответ (%<br>правильных<br>ответов)<br>и оценка 3 | Законченный,<br>полный ответ (%<br>правильных<br>ответов)<br>и оценка 4 | Образцовый;<br>достойный<br>подражания ответ<br>(% правильных<br>ответов)<br>и оценка 5 |
| 50% и менее  | 51-71%  | 72-92%  | 93-100%   |

## 7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Обучение осуществляется путем проведения заочных занятий с использованием дистанционных образовательных технологий.

Занятия проводятся в аудиториях, приспособленных для чтения лекций для значительного числа слушателей. Обучение осуществляется в помещениях, оборудованных необходимыми техническими средствами для реализации учебного процесса, в том числе показа презентаций.

### 7.1 Материально-техническое обеспечение

| Наименование аудиторий, лабораторий | Вид занятий                  | Наименование оборудования, программного обеспечения   |
|-------------------------------------|------------------------------|---|
| Аудитория                           | Лекция, практические занятия | Компьютер, мультимедийный проектор, экран, флип-чарт с блоком бумаги, фломастеры с толстым стержнем (3 набора по 4 цвета), бумага А4 - 300 листов, степлер со скобами 10 мм – 3 шт., линейка на 25-30 см.<br>MS Excel, Gretl. |

### 7.2. Информационное обеспечение обучения

## Основная литература:

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510676>

## 2. Дополнительная литература:

Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510735>

## Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Электронные версии учебной литературы

Управление персоналом – <http://www.dist-cons.ru/modules/study/book8/how.htm>

Управление персоналом / Базаров Т.Ю. (редактор) – <http://www.cfin.ru/management/people/pmanbook.shtml>

Управление персоналом предприятия / Е.В.Маслов – <http://enbv.narod.ru/text/Econom/maslov/index.html>

Управление персоналом: учебное пособие / В.А.Спивак

[http://www.plam.ru/ucebник/upravlenie\\_personalom\\_uchebnoe\\_posobie/index.php](http://www.plam.ru/ucebник/upravlenie_personalom_uchebnoe_posobie/index.php)

Нормативные материалы

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 – <http://www.aup.ru/docs/d2/>

Идентификационные номера, справочники, классификаторы – <http://www.aup.ru/docs/klasif/>

Специализированные сайты

Административно-управленческий портал (раздел "Кадры") – <http://www.aup.ru/personal/?POSTNUKESID=14727eb7a9e30635f70668fae5e037d6>

Корпоративный менеджмент (раздел "Управление людьми") – <http://www.cfin.ru/management/people/index.shtml>

Е-executive (справочник профессий) – <http://www.e-executive.ru/career/trades/>

Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом – <http://pro-personal.ru/>

## 7.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Сведения о научно-педагогических работниках (внешних совместителях), привлекаемых к реализации программы

| № п/п | Наименование разделов, дисциплин (модулей)  | Фамилия, имя, отчество, год рождения | Ученая степень, ученое звание        | Стаж работы | Основное место работы, должность                     |
|-------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------|--|
| 1.    | Персонал организации как объект управления, Система управления персоналом   | Динукова Олеся Анатольевна, 1977     | Кандидат экономических наук, доцент  | 14 лет      | ФГАОУ ВО «СГЭУ» доцент кафедры управления персоналом |
| 3.    | Субъекты и организационная структура управления персоналом, Функциональные элементы системы управления персоналом | Симонова Марина Викторовна, 1963     | Доктор экономических наук, профессор | 24 года     | ФГАОУ ВО «СГЭУ» зав.кафедрой управления персоналом   |

## Составитель программы:

Динукова О.А. - к.э.н., доцент кафедры управления персоналом ФГАОУ ВО «СГЭУ»