

Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования  
«Белорусско-Российский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор Белорусско-  
Российского университета

Ю.В. Машин

«31» 08 2021 г.

Регистрационный № УД-150406/Б.Р.О.8/р

**«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»  
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Направление подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника»

Направленность (профиль) Промышленная и мобильная робототехника

Квалификация Магистр

	Форма обучения
	Очная
Курс	2
Семестр	3
Лекции, часы	16
Практические занятия, часы	16
Зачет, семестр	3
Контактная работа по учебной дисциплине, часов	32
Самостоятельная работа, часы	76
Всего часов/зачетных единиц	108/3

Кафедра-разработчик программы Маркетинг и менеджмент

Составитель: канд. техн. наук, доц. Сеница М.А.

Могилев, 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника» № 59548 от 28.08.2020 г., учебным планом рег. № 150406-2 от 30.08.2021 г.

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой «Маркетинг и менеджмент» (протокол № 1 от ~~30.08~~ 2021 г.)

Зав. кафедрой  А. В. Александров

Одобрена и рекомендована к утверждению Научно-методическим советом Белорусско-Российского университета (протокол № 1 от 30.08.2021 г.)

Зам. Председателя  
Научно-методического совета

 С. А. Сухоцкий

Рецензент:

Жесткова Елена Сергеевна, зав. кафедрой экономики и управления УО «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова», канд. экон. наук, доц.

Рабочая программа согласована:

Зав. кафедрой  
«ТМ»

 В. М. Шеменков

Ведущий библиотекарь



Начальник учебно-методического  
отдела

 В. А. Кемова

# 1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1 Цель учебной дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Управление персоналом» является ознакомление магистрантов с теоретическими, методологическими и практическими проблемами управления человеческими ресурсами в организациях, распределением ролей в коллективе, значением правильной организации труда персонала.

## 1.2 Планируемые результаты изучения дисциплины

В результате изучения дисциплины студенты

должны **знать**:

- нормы взаимоотношений руководителя с сотрудниками;
- характеристики эффективного руководителя;
- категории персонала;
- содержание конкретной работы с персоналом: отбор, адаптацию, оценку, вознаграждение, развитие персонала (методы, документы, процедуры).

должны **уметь**:

- оценить психологическое состояние сотрудников, их способности и возможности для рациональной расстановки кадров и выполнения функциональных обязанностей;
- использовать приемы руководства на практике;
- анализировать собственное поведение в качестве руководителя и поведение подчиненных.

должны **владеть**:

- владеть инструментарием управления персоналом;
- не допускать возникновения конфликтов;
- общаться на различных уровнях, используя известные формы и виды коммуникаций,
- «читать» невербальные сигналы и пользоваться ими.

## 1.3 Место дисциплины в системе подготовки студента

Дисциплина относится к блоку «Дисциплины (модули). Обязательная часть блока 1».

Перечень учебных дисциплин, изучаемых ранее, усвоение которых необходимо для изучения данной дисциплины:

- «Проектное управление».

Кроме того, знания, полученные при изучении дисциплины на лекциях и практических занятиях, будут применены при прохождении преддипломной практики, а также при подготовке выпускной квалификационной работы и в дальнейшей профессиональной деятельности.

## 1.4 Требования к освоению учебной дисциплины

Освоение данной учебной дисциплины должно обеспечивать формирование следующих компетенций

Коды формируемых компетенций	Наименования формируемых компетенций
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения цели
ОПК-8	Способен оптимизировать затраты на обеспечение деятельности производственных подразделений.
ОПК-10	Способен разрабатывать методики контроля и обеспечения производственной и экологической безопасности на рабочих местах
ПК-3	Способен осуществлять руководство работами по проектированию детской и образовательной робототехники

## 2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Вклад дисциплины в формирование результатов обучения выпускника (компетенций) и достижение обобщенных результатов обучения происходит путем освоения содержания обучения и достижения частных результатов обучения, описанных в данном разделе.

### 2.1 Содержание учебной дисциплины

Номер тем	Наименование тем	Содержание	Коды формируемых компетенций
1	Сущность управления персоналом	Понятие «управление персоналом». Цели управления персоналом. Система управления персоналом – состав и функции. Инновационные методы управления персоналом. Стратегия кадровой политики. Службы управления персоналом. Структура персонала.	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
2	Руководитель в системе управления персоналом	Характер и содержание управленческого труда. Психологические проблемы руководства. Ограничения, препятствующие эффективной работе коллектива. Биографические характеристики руководителя. Способности. Черты личности. Факторы успешной деятельности руководителя. Имидж менеджера.	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
3	Стили управления	Методы управленческого воздействия. Стили управления. Характеристика современных стилей управления	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
4	Организационная культура	Политика и философия фирмы. Управление персоналом и выживаемость организации. Основные характеристики организационной культуры. Аспекты и нормы поведения персонала. Управление персоналом в условиях различных национальных культур. Моральный климат организации. Приемы и мероприятия публичных релейшнз. Имидж предприятия.	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
5	Отбор персонала	Понятие комплектования и набора персонала. Маркетинг персонала. Рынки рабочей силы. Лизинг персонала. Планирование персонала: виды и методы.	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
6	Адаптация персонала	Аспекты адаптации. Процесс управления адаптацией. Программы общей, специализированной и профессиональной адаптации.	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
7	Оценка деятельности персонала	Цели и задачи оценки персонала. Современные методы оценки персонала. Аттестация кадров. Этапы процесса аттестации. Поведенческие ошибки экспертов при проведении аттестации.	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
8	Развитие персонала организации.	Стратегическое управление персоналом. Профессиональный рост сотрудников. Планирование и развитие карьеры. Подготовка резерва руководителей	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
9	Мотивация персонала	Теории мотивации персонала. Факторы мотивации сотрудников. Моральное и материальное стимулирование сотрудников. Борьба с демотивацией. Роль вознаграждения в системе управления персоналом.	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
10	Управление конфликтами	Конфликты: виды, структура. Управление конфликтами и стрессами. Стратегия поведения в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3

11	Управление стрессами	Виды стрессов. Природа и причины стресса. Способы снятия стресса. Здоровье менеджера	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3
12	Анализ и проектирование рабочего места	Компоненты деятельности человека. Организация рабочего места менеджера. Зоны офиса. Планировка офиса, рабочего места. Производственно-технические требования, предъявляемые к организации рабочего места. Способы улучшения интерьера.	УК-3 ОПК 8 ОПК 10 ПК 1 ПК 3

## 2.2 Учебно-методическая карта учебной дисциплины

№ недели	Лекции (наименование тем)	Часы	Практические (семинарские) занятия	Часы	Самостоятельная работа, часы	Форма контроля знаний	Баллы (max)
Модуль 1							
1	Тема 1 Сущность управления персоналом	2			4		
2			Тема 1 Состав, структура и квалификация персонала	2	5	Р	10
3	Тема 2 Руководитель в системе управления персоналом Тема 3 Стили управления	2			4		
4			Тема 2. Руководитель в системе управления персоналом	2	5	Р	10
5	Тема 4 Организационная культура	2			4		
6			Тема 3. Стили управления	2	5	Р	10
7	Тема 5 Отбор персонала Тема 6 Адаптация персонала	2			4		
8			Тема 4. Отбор персонала.	2	5	ПКУ	30
Модуль 2							
9	Тема 7. Оценка деятельности персонала. Тема 8. Развитие персонала организации.	2			4		
10			Тема 5. Оценка персонала	2	4		
11	Тема 9. Мотивация персонала.	2			5	Р	10
12			Тема 6. Развитие персонала организации	2	4		
13	Тема 10. Управление конфликтами. Тема 11. Управление стрессами.	2			5	Р	10
14			Тема 7. Мотивация персонала	2	4		
15	Тема 12. Анализ и проектирование рабочего места	2			5	Р	10
16			Тема 8. Управление конфликтами и стрессами	2	4		
17					5	ПКУ ПА (зачет)	30 40
	<b>Итого</b>	<b>16</b>		<b>16</b>	<b>76</b>		<b>100</b>

Принятые обозначения: Р – реферат; ТК – текущий контроль; ПКУ – промежуточный контроль успеваемости. ПА - Промежуточная аттестация.

Итоговая оценка определяется как сумма текущего контроля и промежуточной аттестации и соответствует баллам:

Зачет

Оценка	Зачтено	Не зачтено
Баллы	51-100	0-50

### 3 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При изучении дисциплины используется модульно-рейтинговая система оценки знаний магистрантов. Применение инновационных форм и методов проведения занятий при изучении различных тем курса представлено в таблице.

№ п/п	Форма проведения занятия	Вид аудиторных занятий		Всего часов
		Лекции	Практические занятия	
1	Традиционные	Темы 1, 3-8, 10-12		13
2	Мультимедийные	Темы 2, 9		3
3	Проблемные / проблемно-ориентированные		Пр.р. 8	2
4	Дискуссии, беседы		Пр.р. 1-7	14
	<b>ИТОГО</b>			<b>32</b>

### 4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Используемые оценочные средства по учебной дисциплине представлены в таблице и хранятся на кафедре.

№ п/п	Вид оценочных средств	Количество комплектов
1	Вопросы к зачету	1
2	Перечень тем рефератов	1

### 5 МЕТОДИКА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

#### 5.1 Уровни сформированности компетенций

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения цели			
ИУК-3.1 Организовывает и руководит работой команды			
1	Пороговый уровень	Понимает основные положения теории управления персоналом,	Знает методы и способы управления персоналом в организации
2	Продвинутый уровень	Способен объективно оценивать элементы системы управления персоналом организовать отбор членов команды для достижения цели и построить структуру службы управления персоналом	Умеет определить цели организации и выработать командную стратегию для достижения цели.
3	Высокий уровень	Способен разработать командную стратегию управлять и руководить в условиях трудовой деятельности работой команды,	Владеет способами и методами для реализации командной стратегии и организовать команду для достижения поставленной цели.
ИУК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели			
1	Пороговый уровень	Имеет теоретические знания по управления конфликтной ситуаций в организации . Понимает как проводить дискуссии и обсуждать результаты.	Знает как управлять людьми при изменениях и конфликтных ситуациях организовывать дискуссии.
2	Продвинутый уровень	Способен объективно оценивать элементы системы управления персоналом организовать отбор членов команды для достижения цели и построить структуру службы управления персоналом	Умеет определить цели организации и выработать командную стратегию для достижения цели.

3	Высокий уровень	Способен разработать командную стратегию управлять и руководить в условиях трудовой деятельности работой команды,	Владеет способами и методами для реализации командной стратегии и организовать команду для достижения поставленной цели.
ИУК-3.3 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной цели			
1	Пороговый уровень	Может перечислить современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия и применить их	Способен устанавливать и развивать межличностные контакты по профессиональному уровню.
2	Продвинутый уровень	Может самостоятельно применять методы регулирования групповых явлений и процессов. Умеет логически верно, аргументированно выстраивать коммуникативные отношения в социальной среде	Умеет применять современные коммуникативные технологии составления плана действий, позволяющего разрешить ситуацию или снизить степень неопределенности
3	Высокий уровень	Способен устанавливать межличностные контакты в соответствии с потребностями профессиональной деятельности используя современные коммуникативные технологии и иностранные языки .	Владеет навыкам обобщения опыта действий в нестандартной ситуации, умеет оценить продуктивность проделанной работы, предложить новый алгоритм действий в соответствии с потребностями профессиональной деятельности.
ОПК-8 Способен оптимизировать затраты на обеспечение деятельности производственных подразделений			
ИОПК-8.3. Умеет оптимизировать работу как всей команды, так и каждого ее члена			
1	Пороговый уровень	Знает основные модели организационного поведения и их характеристики; подходы к определению организационной эффективности, их достоинства и ограничения; основные характеристики личности, группы и организации, влияющие на поведение.	Имеет представление о принципах и правилах работы с людьми. Способен изложить имеющиеся практические примеры управления людьми в различных компаниях.
2	Продвинутый уровень	Умеет анализировать поступки людей, понимать причины поведения; организовать групповую работу; выбирать адекватные средства для общения; показать возможности управления поведением людей на практических примерах.	Имеет хорошие предметные знания. Способен определить роли членов группы с учетом их социокультурных особенностей в целях выполнения профессиональных задач и социальной интеграции.
3	Высокий уровень	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции. Может разработать сценарий взаимодействия с людьми для выполнения профессиональных задач и прогнозировать их поведение в будущем.	Способен, ориентируясь на основные принципы управления людьми и используя отличные предметные знания, конструктивно взаимодействовать с людьми. с учетом их социокультурных факторов и социальной интеграции. Умеет четко определять задачи, организовывать и мотивировать людей. Умеет создавать благоприятную психологическую атмосферу . Способен прогнозировать возможные проблемы при взаимодействии с людьми и управлять ситуацией..
ОПК-10 Способен разрабатывать методики контроля и обеспечения производственной и экологической безопасности на рабочих местах			
ИОПК-10.1. Способен организовывать и проводить мероприятия по профилактике производственного			

травматизма.			
1	Пороговый уровень	Знает основные категории этических норм и основные парадигмы этической практики в управлении персоналом	Знание основных этических категорий, понимания отдельных парадигм этики в управлении персоналом Способность выполнения отдельных действий по преодолению конфликтов, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
2	Продвинутый уровень	Применяет полученные знания для обоснования и принятия тех или иных управленческих решений с использованием кодексов этики. Умеет формировать состав и механизм взаимодействия в команде	Умеет учитывать культурное многообразие людей в организации для логического обоснования и принятия тех или иных управленческих решений, отвечающих стандартам корпоративной социальной ответственности
3	Высокий уровень	Способен учитывать этические нормы поведения в управлении персоналом.. Владеет навыками общения в сетевых структурах с учетом многообразия культур и этики поведения.	Владение навыками работы в сфере этики в управлении, тематически исследовать отдельные ситуации, способность принимать управленческие решения, отвечающие корпоративной и социальной ответственности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-3 Способен осуществлять руководство работами по проектированию детской и образовательной робототехники			
ИПК-3.2. Осуществляет общее руководство проектной команды (проектно-конструкторского подразделения) по разработке детской и образовательной робототехники			
1	Пороговый уровень	Знает некоторые характеристики процессов саморазвития и самореализации, но не раскрывает механизмы их реализации в заданной ситуации.	Способен учитывать информацию о личностных способностях, но для самостоятельного выполнения конкретной деятельности не может использовать те, которые адекватны целям и условиям осуществления деятельности.
2	Продвинутый уровень	Способен определять характеристики процессов саморазвития и самореализации, может предложить свои способы совершенствования собственной деятельности. Способен определять приоритеты профессионального роста.	Владеет системой приемов саморазвития и самореализации и осуществляет свободный личный выбор приемов только в стандартных ситуациях конкретной профессиональной деятельности.
3	Высокий уровень	Демонстрирует знания системы существенных характеристик процессов саморазвития и самореализации и дает полную аргументацию адекватности использования своих способностей и возможностей в определенной ситуации.	Владеет полной системой приемов саморазвития и самореализации, демонстрируя творческий подход при выборе приемов с учетом определенности или неопределенности ситуации в профессиональной и других сферах деятельности.

## 5.2 Методика оценки знаний, умений и навыков студентов

Результаты обучения	Оценочные средства
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения цели	
Знает методы и способы организации службы управления персоналом	Перечень тем рефератов.
Умеет разработать стратегию управления персоналом и стратегию сотрудничества	Перечень тем рефератов.
Владеет способами и методами для реализации корпоративной стратегии и может организовать команду для достижения поставленной цели.	Перечень тем рефератов.
ОПК-8 Способен оптимизировать затраты на обеспечение деятельности производственных подразделений	
Способен устанавливать и развивать межличностные контакты по профессиональному уровню.	Перечень тем рефератов.
Умеет применять современные коммуникативные технологии составления плана действий, позволяющего разрешить ситуацию или снизить степень неопределенности	Перечень тем рефератов.
Владеет навыкам обобщения опыта действий в нестандартной ситуации, умеет оценить продуктивность проделанной работы, предложить новый алгоритм действий в соответствии с потребностями профессиональной деятельности.	Перечень тем рефератов.
ОПК-10 Способен разрабатывать методики контроля и обеспечения производственной и экологической безопасности на рабочих местах	
Знание основных этических категорий, понимания отдельных парадигм этики в управлении персоналом Способность выполнения отдельных действий по преодолению конфликтов, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Перечень тем рефератов.
Умеет учитывать культурное многообразие людей в организации для логического обоснования и принятия тех или иных управленческих решений, отвечающих стандартам корпоративной социальной ответственности	Перечень тем рефератов.
Владение навыками работы в сфере этики в управлении, тематически исследовать отдельные ситуации, способность принимать управленческие решения, отвечающие корпоративной и социальной ответственности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Перечень тем рефератов.
ПК-3 Способен осуществлять руководство работами по проектированию детской и образовательной робототехники	
Знание о личностных способностях, но для самостоятельного выполнения конкретной деятельности не может использовать те, которые адекватны целям и условиям осуществления деятельности.	Перечень тем рефератов.
Умеет использовать приемы саморазвития и самореализации и владеет технологиями приобретения и обновления социокультурных и профессиональных знаний умений и навыков..	Перечень тем рефератов.
Владеет полной системой приемов саморазвития и самореализации, демонстрируя творческий подход при выборе приемов с учетом определенности или неопределенности ситуации в профессиональной и других сферах деятельности.	Перечень тем рефератов.

## 5.3 Критерии оценки на практических занятиях

Баллы	Критерии
10	<b>Систематизированные, глубокие и полные знания</b> по тематике выполняемой практической работы, а также по основным вопросам, выходящим за ее рамки. <b>Точное</b> использование научной терминологии. <b>Умение ориентироваться</b> в теориях, концепциях и направлениях, связанных с тематикой выполняемой практической работы, и давать им критическую оценку.
8	<b>Достаточно полные и систематизированные знания</b> по тематике выполняемой практической работы, использование научной терминологии. <b>Умение ориентироваться</b> в основных теориях, концепциях и направлениях, связанных с тематикой выполняемой практической работы, и давать им критическую оценку.
6	<b>Достаточный объем знаний</b> по тематике выполняемой практической работы, минимально соответствующий требованиям образовательного стандарта, использование научной терминологии. <b>Умение ориентироваться</b> в основных теориях, концепциях и направлениях, связанных с

	тематикой выполняемой практической работы.
3	<b>Недостаточно полный</b> объем знаний по тематике выполняемой практической работы, не соответствующий минимальным требованиям, установленным образовательным стандартом. <b>Неумение ориентироваться</b> в основных теориях, концепциях и направлениях, связанных с тематикой выполняемой практической работы.
0	<b>Нет ответа</b>

#### 5.4 Критерии оценки зачета

Баллы	Критерии
40	<b>Достаточный объем знаний</b> в рамках образовательного стандарта, использование научной терминологии. <b>Умение ориентироваться</b> в современных тенденциях ведения переговоров, умение делать выводы и прогнозировать перспективы ведения переговоров
10	<b>Недостаточно полный</b> объем знаний в рамках образовательного стандарта. <b>Неумение ориентироваться</b> в современных тенденциях ведения переговоров в Российской Федерации
0	<b>Нет ответа</b>

### 6 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа магистрантов (СРС) направлена на закрепление и углубление освоения учебного материала, развитие практических умений. СРС включает следующие виды самостоятельной работы магистрантов:

- тематические исследования в сфере переговоров;
- исследовательская работа, в том числе научно-исследовательская;
- конспектирование;
- обзор литературы;
- ответы на контрольные вопросы;
- подготовка сообщений к выступлению на практических занятиях;
- подготовка и защита индивидуальных заданий.
- подготовка сообщений к выступлению на семинарских занятиях, в том числе подготовка рефератов.

### 7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 7.1 Основная литература:

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы	Гриф	Количество экземпляров
1	Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: Учебник для бакалавров / Данилина Е.И. - М.: Дашков и К, 2020. - 208 с.	-	znanium.com
2	Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 695 с.	Рекомендовано Министерством образования Российской Федерации в качестве учебника для студентов высших учебных заведений	znanium.com

## 7.2 Дополнительная литература:

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы	Гриф	Количество экземпляров
1.	Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.:Дашков и К, 2020. - 388 с.:	Рекомендовано уполномоченным учреждением Министерства образования и науки РФ – Государственным университетом управления в качестве учебника для студентов ВУЗов	znanium.com
2.	Корпоративный менеджмент: Справочник для профессионалов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге и др.: Под ред. И. И. Мазура. – М.: Высш.шк., 2003. 1077с.	-	3
3.	Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: Монография / Чуланова О.Л. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 122 с.	-	znanium.com
4.	Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 160 с.	Рекомендовано федеральным государственным автономным учреждением «Федеральный институт развития образования» в качестве учебника для использования в учебном процессе образовательных учреждений, реализующих программы высшего образования	znanium.com
5.	Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 242 с.	-	znanium.com

## 7.3 Перечень ресурсов сети Интернет по изучаемой дисциплине:

### 7.3.1 Официальные издания и документы:

- 1 <http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации
- 2 <http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации
- 3 <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики
- 4 <http://www.gov.spb.ru> - Официальный портал Администрации Санкт-Петербурга
- 5 <http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ
- 6 <http://www.minsvyaz.ru> - Федеральное агентство связи
- 7 <http://www.fapmc.ru> - Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям

### 7.3.2 Электронные энциклопедии, справочники, учебники, книги по управлению персоналом:

- 1 <http://ru.wikipedia.org/wiki/Менеджмент> - Материалы Википедии - свободной энциклопедии
- 2 <http://www.rsl.ru> - Официальный сайт Российской государственной библиотеки
- 3 <http://www.aup.ru> - Электронная библиотека для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий

### 7.3.3 Электронные специальные периодические издания по управлению персоналом:

- 1 <http://lib.ieie.nsc.ru/Magazin/Rr5.htm> - Официальный сайт журнала «Российский экономический журнал».
- 2 [http://creativeconomy.ru/mag\\_rp](http://creativeconomy.ru/mag_rp) - Официальный сайт журнала «Российское предпринимательство».

- 3 <http://www.kommersant.ru/sf> - Официальный сайт журнала «Секрет фирмы».
- 4 <http://econom.nsc.ru/eco> - Официальный сайт журнала «ЭКО».
- 5 [http://www.hse.ru/journals/journals\\_econom.shtml](http://www.hse.ru/journals/journals_econom.shtml) - Официальный сайт экономического журнала Высшей школы экономики.

#### **7.4 Перечень наглядных и других пособий, методических рекомендаций по проведению конкретных видов учебных занятий, а также методических материалов к используемым в учебном процессе техническим средствам**

##### **7.4.1 Методические рекомендации**

1. Управление персоналом. Методические рекомендации к практическим занятиям для магистрантов, обучающихся по направлению подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника». – электронный вариант.

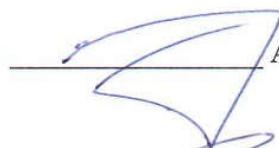
ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ  
(магистратура)

по учебной дисциплине Управление персоналом  
направлению подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника»  
на 2022-2023 учебный год

№№ пп	Дополнения и изменения			Основа- ние
1	В раздел 7.2 внести дополнение:			Попол- нение библио- течного фонда новой литера- турой
№ п/п	Библиографическое описание	Гриф	Количество экземпляров	
6	Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 570 с.	Рекомендовано УМО вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»	<a href="https://znanium.com/catalog/product/1817539">https://znanium.com/catalog/product/1817539</a>	
7	Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 365 с.	Рекомендовано Министерством образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям 38.03.02 «Менеджмент организации», 38.03.03 «Управление персоналом»	<a href="https://znanium.com/catalog/product/1844148">https://znanium.com/catalog/product/1844148</a>	

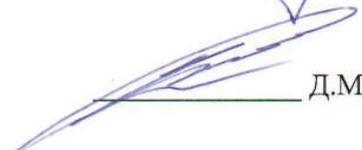
Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры «Маркетинг и менеджмент» (протокол № 10 от 04.04.2022 г.)

Заведующий кафедрой  
канд. экон. наук, доцент

  
А.В. Александров

УТВЕРЖДАЮ

Декан машиностроительного факультета  
канд. техн. наук, доцент  
«14» 06 2022 г.

  
Д.М. Свирепа

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой  
«ТМ»

  
В. М. Шеменков

Ведущий библиотекарь

  
В.А. Кемова

Начальник учебно-методического  
отдела

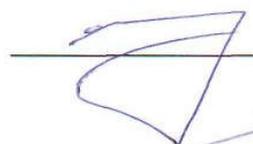
**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ  
(магистратура)**

по учебной дисциплине Управление персоналом  
направлению подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника»  
на 2023-2024 учебный год

№№ пп	Дополнения и изменения			Основа- ние
1	В раздел 7.2 внести дополнение:			Попол- нение библио- течного фонда новой литера- турой
	№ п/п	Библиографическое описание	Гриф	
	8	Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 570 с.	Рекомендовано УМО вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебника для студентов ВУЗов	<a href="https://znanium.com/catalog/product/1939110">https://znanium.com/catalog/product/1939110</a>
2	Пункт 7.4.1 изложить в следующей редакции: 1 Управление персоналом. Методические рекомендации к практическим занятиям для студентов направлений подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника» и 23.04.02 «Наземные транспортно-технологические комплексы» очной и заочной форм обучения. – Могилев: Белорусско-Российский университет, 2022. - 39 с. (26 экз.)			Сводный план из- даний

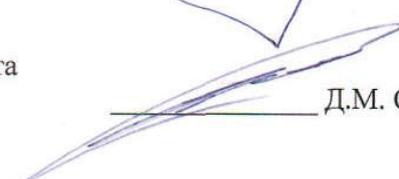
Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры «Маркетинг и менеджмент» (протокол № 13 от 05.04.2023)

Заведующий кафедрой  
канд. экон. наук, доцент

 А.В. Александров

УТВЕРЖДАЮ

Декан машиностроительного факультета  
канд. техн. наук, доцент  
26 05 2023

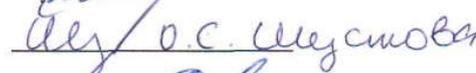
 Д.М. Свирепа

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой «ТМ»

 В. М. Шеменков

Ведущий библиотекарь

 О.С. Шустова

Начальник учебно-методического  
отдела

 О.Е. Печковская