

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Кадровая политика и кадровое планирование в организации

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление креативным персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.03.03 Кадровая политика и кадровое планирование в организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1: Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки. УК-2.2: Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается. УК-2.3: Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения.	УК-2.1: Знать цель, задачи, критерии оценки проектов в профессиональной сфере Уметь анализировать, обобщать опыт и отбирать лучшие разработки Владеть навыками разработки критериев оценки проектов УК-2.2: Знать все этапы жизненного цикла проекта Уметь формулировать и обосновывать цели и задачи проекта Владеть подходами к анализу проблемы, для решения которой разрабатывается проект УК-2.3: Знать методы разработки и управления проектом по заданному алгоритму Уметь составлять программу проекта, намечать ключевые работы, оценивать обеспеченность ресурсами, давать профессиональное	Задания	Зачёт: Тест

		<p>обоснование проекта, реализовывать проект полностью или частично</p> <p>Владеть навыками проведения аудита выполнения задач по разработке и управлению проектом</p>		
<p>ПК-5: Способен разрабатывать планы или проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации</p>	<p>ПК-5.1: Понимает принципы проектной деятельности, её научные и практические основы.</p> <p>ПК-5.2: Разрабатывает планы по развитию системы управления персоналом в организации на основе анализа ситуации.</p> <p>ПК-5.3: Разрабатывает проекты в сфере управления персоналом на основе анализа текущей ситуации и планов организации.</p>	<p>ПК-5.1:</p> <p>Знать основные задачи и цели управления персоналом</p> <p>Уметь разрабатывать планы или проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации</p> <p>Владеть навыками проектной деятельности и ее практического применения</p> <p>ПК-5.2:</p> <p>Знать принципы построения систем управления персоналом</p> <p>Уметь выбирать целевые показатели для анализа и разработки планов по развитию систем управления персоналом</p> <p>Владеть навыками выявления ошибок при проведении анализа планов по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p>ПК-5.3:</p> <p>Знать основы построения систем управления персоналом</p> <p>Уметь разрабатывать проекты в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть методами анализа текущей ситуации и планов организации</p>	Тест	<p>Зачёт:</p> <p>Кейс-задача</p>

<p>ПК-6: Способен анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на её основе</p>	<p>ПК-6.1: Понимает принципы стратегического менеджмента и правила стратегического планирования в управлении персоналом.</p> <p>ПК-6.2: Определяет необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации.</p> <p>ПК-6.3: Разрабатывает проекты в сфере управления персоналом на основе стратегических планов организации, оценивает их социальную и экономическую целесообразность</p>	<p>ПК-6.1:</p> <p>Знать основы кадровой политики и кадрового планирования</p> <p>Уметь планировать персонал в соответствии со стратегией организации</p> <p>Владеть методами планирования персонала</p> <p>ПК-6.2:</p> <p>Знать основы кадровой политики и кадрового планирования</p> <p>Уметь планировать персонал в соответствии со стратегией организации</p> <p>Владеть методами документационного оформления кадровой политики и кадрового планирования</p> <p>ПК-6.3:</p> <p>Знать этапы проектирования кадровой политики</p> <p>Уметь планировать персонал в соответствии со стратегией организации</p> <p>Владеть методами документационного оформления кадровой политики и кадрового планирования</p>	<p>Доклад-презентация</p>	<p>Зачёт: Тест</p>
<p>ДПК-1: Способен создавать корпоративную культуру, направленную на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации</p>	<p>ДПК-1.1: Понимает основы формирование корпоративной культуры, направленной на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации</p> <p>ДПК-1.2: ИДПК-1.2. Анализирует факторы корпоративной культуры,</p>	<p>ДПК-1.1:</p> <p>Знать основы корпоративной культуры</p> <p>Уметь формировать корпоративную культуру для работы с креативным персоналом</p> <p>Владеть методами привлечения, удержания и развития креативного</p>	<p>Тест</p>	<p>Зачёт: Кейс-задача</p>

	способствует привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации ДПК-1.3: ИДПК-1.3. Проводит мониторинг основных факторов организационной среды, способствующей креативному труду персонала	персонала ДПК-1.2: Знать методы анализа корпоративной культуры Уметь применять результаты анализа на практике Владеть методами привлечения, удержания и развития креативного персонала ДПК-1.3: Знать методы анализа организационной среды Уметь применять результаты анализа на практике Владеть методами привлечения, удержания и развития креативного персонала		
--	---	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	53	55
Промежуточная аттестация	0	4
	зачёт	зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них	Самостоятельная работа

			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего		обучающегося, часы	
	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
Тема 1. Теоретические основы кадровой политики в организации.	13	12	1	1	2	1	3	2	10	10
Тема 2. Кадровая политика в практике управления персоналом	13	14	1	1	2	2	3	3	10	11
Тема 3. Этапы проектирования кадровой политики	15	13.5	1	0.5	4	2	5	2.5	10	11
Тема 4. Кадровое планирование, его цели и направления	15	12.5	2	0.5	2	1	4	1.5	11	11
Тема 5. Стратегическое кадровое планирование	15	15	1	1	2	2	3	3	12	12
Аттестация	0	4								
КСР	1	1						1	1	
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Кадровая политика и кадровое планирование в организации".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-2

Практическое задание. В таблице представлены функции управления персоналом. Заполните таблицу – покажите как это соотносится с кадровой политикой организации

Основные функции управления персоналом	Кадровая политика
Формирование кадровой политики организации	
Планирование персонала	
Использование персонала	
Найм и отбор персонала	
Деловая оценка персонала	
Профориентация и адаптация	

Обучение персонала	
Работа с кадровым резервом	
Служебно-профессиональное продвижение, деловая карьера персонала	
Организация трудовой деятельности персонала	
Мотивация и стимулирование труда	
Трудовые отношения в коллективе	

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено в объеме более 50% поставленных задач. Студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий или задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-5

1. Составляющими главной цели кадровой политики являются

1. экономические и социальные цели
2. научно-технические и экономические цели
3. финансовые и социальные цели
4. экономические и информационные цели

2. Что относится к факторам внешней среды

1. цели предприятия
2. стиль руководства
3. жизненный цикл организации
4. ситуация на рынке труда

3. К основным направлениям кадровой политики относятся:

1. стратегия управления трудовыми ресурсами
2. обеспечение занятости населения
3. расчет заработной платы отдельных категорий работников
4. развитие системы обучения
5. планирование потребности персонала

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

1. Определите преимущества внешних источников набора персонала

1. Возможности служебного роста

2. Более широкие возможности выбора

3. Новые идеи и приемы работы

4. Низкие затраты на привлечение кадров

2. Определите преимущества внутренних источников набора персонала

1. Возможности служебного роста

2. Более широкие возможности выбора

3. Новые идеи и приемы работы

4. Низкие затраты на привлечение кадров

3. Организационная культура это:

1. Психологические ценности и ориентации членов коллектива

2. Система общих правил и норм поведения, общих ценностей организации

3. Философия и идеология организации

4. Система контроля, правил поведения и ориентации членов коллектива

5. Цели, задачи организации, правила поведения и принятия решений

4. Определяющую роль в поддержании организационной культуры имеют:

1. Отбор персонала

2. формы и системы заработной платы

3. Система вознаграждений

4. Деятельность высшего руководства

5. Разработка должностных инструкций

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Более 56% правильных ответов
не зачтено	Менее 56% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-6

Примерные темы докладов:

1. Кадровая политика как основа организации контроля
2. Кадровое планирование и развитие персонала, основанное на компетенциях.
3. Зарубежный опыт кадровой политики.
4. Мотивационные программы в кадровой политике: методы, подходы, формы реализации.
5. Влияние конъюнктуры рынка на стратегию развития организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание теоретического материала. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены.
не зачтено	Студент не обладает требуемым объемом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных вопросов, не способен аргументированно излагать свою позицию

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Более 56% правильных ответов
не зачтено	Менее 56% правильных ответов

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла)

1. На каком уровне управления определяются концепция и тип кадровой политики?

1. Высший уровень управления
2. Функциональный отдел (служба управления персоналом)
3. Линейные менеджеры
4. Вышестоящая организация

2. К стратегическому планированию управления персоналом относятся функции:

1. Выработка стратегии
2. Аттестация
3. Оплата труда
4. Увольнение персонала

3. Какие задачи по управлению персоналом должны решаться на стадии формирования организации?

1. Формирование кадрового состава
2. Формирование кадровой службы
3. Развитие корпоративной культуры
4. Аттестация персонала
5. Планирование карьеры
6. Организация работа по сокращению персонала

4. Какие задачи по управлению персоналом должны решаться на стадии интенсивного роста организации?

1. Аттестация персонала
2. Формирование кадровой политики
3. Формирование кадровой службы
4. Привлечение нового персонала
5. Развитие корпоративной культуры
7. Организация работа по сокращению персонала

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-6
(Способен анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на её основе)

1. Приведение человеческих ресурсов в соответствие со стратегией организации называется:
 1. Стратегическое управление персоналом
 2. Кадровая политика
 3. Управление персоналом
3. Стратегическое направление управления персоналом – это:
 1. Обеспечение условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации
 2. Обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом
 3. Развитие внутриорганизационной культуры
9. Какая концепция управления персоналом целесообразна для предприятий с массовым (серийным) характером производства?
 1. Экономическая
 2. Административная
 3. Организационная
 4. Социальная
 5. Нормативная

Оценочное средство - Кейс-задача

Зачёт

Критерии оценивания (Кейс-задача - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание теоретического материала. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
не зачтено	Студент не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения

Оценка	Критерии оценивания
	проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

Типовые задания (Кейс-задача - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-5
(Способен разрабатывать планы или проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации)

В 2020 году многие компании в период Covid19 столкнулись с кризисом и не все смогли из него выйти. Пандемия затронула до 67% малых, средних и крупных предприятий, а также ИП в России.

Это же случилось с двумя компаниями: ИП “Плюшка”, которая занимается производством хлебобулочных изделий, и ИП “Столик”, производившая оборудование для кафе. Когда руководители поняли, что самим им не выбраться из сложившейся ситуации, было принято решение о реорганизации - объединить эти две компании и создать одну - ИП “Гармония”. И результат не заставил себя долго ждать: компания успешно вышла из кризиса. Но появилась новая проблема: начались конфликты внутри коллектива, и хоть компании и объединились, персонал одной из компаний был не готов принимать коллектив другой. Руководство долгое время не обращало внимание на данную ситуацию, надеясь, что конфликт решится сам по себе, но он нарастал еще с большими оборотами. В какой-то момент несколько сотрудников испортили униформу своих коллег, из-за чего те не смогли работать, произошел простой оборудования, компания начала терять деньги. Поняв это, руководство все-таки решило действовать.

Вопросы:

1. Какие ошибки допустили руководители?
2. Какие вы можете дать рекомендации руководителям?
3. Как бы вы поступили на месте руководителей?

Типовые задания (Кейс-задача - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-1
(Способен создавать корпоративную культуру, направленную на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации)

Практическое задание

Исходные данные. Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании попросил преподавателей одной из бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить устное представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительствами, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажем на рабочем месте". Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их предшествующие карьеры весьма разнообразны - от инженеров-механиков до хирургов.

Вопросы для обсуждения:

1. С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?

2. Посоветуйте последовательность действий по подготовке и реализации программы обучения?
3. Как оценить ее эффективность?
4. Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардадьон Яковлевич. Управление персоналом : Учебник / Государственный университет управления; Уникум-ГУУ. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 288 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-00151-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631936&idb=0>.
2. Максимцев И. А. Управление персоналом : учебник и практикум / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 526 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-8443-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839771&idb=0>.
3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 467 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488798> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-8710-2 : 1399.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788633&idb=0>.
4. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 575 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14217-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845139&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. - Москва : Юрайт, 2023. - 478 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14732-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848303&idb=0>.
2. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. - Москва : Проспект, 2014., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=642182&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Официальный сайт журнала «KADROVIK.RU» [Электронный ресурс]. – URL : www.kadrovik.ru
2. Официальный сайт журнала «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.top-personal.ru/magazines.html>
3. Официальный сайт журнала «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» [Электронный ресурс]. – URL : <http://delo-press.ru/magazines/staff/>
4. Официальный сайт журнала «Служба кадров и персонал» [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.otiss.ru/slujba.html>

5. Официальный сайт журнала «Кадровые решения» [Электронный ресурс]. – URL : <http://http://www.hotjob.ru/blog/1727.html>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Буреева Наталья Николаевна, кандидат физико-математических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.