Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Задорожная Людмила Ивановна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 16.04.2026 14:02:26
Уникальный программный ключ:
faa404d1aeb2a023b5f4a331ee5ddc540496512d

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Майкопский государственный технологический университет»

Факультет экономики и управления

Кафедра Менеджмента и региональной экономики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____Л.И. Задорожная
«_____» _____ 20___г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине	**Б1.В.09.02 Управление человеческими ресурсами**
по направлению подготовки	38.03.02 Менеджмент
по профилю подготовки (специализации)	Менеджмент
квалификация (степень) выпускника	бакалавр
форма обучения	Очная, Заочная, Очно-заочная
год начала подготовки	2026

Майкоп

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО и учебного плана МГТУ по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент

Составитель рабочей программы:

Доцент кафедры менеджмента и региональной экономики, Доцент, кандидат экономических наук	Подписано простой ЭП 02.04.2026	Савицкая Инна Михайловна
(должность, ученое звание, степень)	(подпись)	(Ф.И.О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры:

Менеджмента и региональной экономики
(название кафедры)

Заведующий кафедрой:

03.04.2026	Подписано простой ЭП 03.04.2026	Задорожная Людмила Ивановна
	(подпись)	(Ф.И.О.)

Согласовано:

Руководитель ОПОП
заведующий выпускающей кафедрой
по направлению подготовки (специальности)

07.04.2026	Подписано простой ЭП 07.04.2026	Задорожная Людмила Ивановна
	(подпись)	(Ф.И.О.)

Согласовано:

НБ МГТУ
(название подразделения)

03.04.2026	Подписано простой ЭП 03.04.2026	И. Б. Берберьян
	(подпись)	(Ф.И.О.)

1. Цели и задачи учебной дисциплины (модуля)

Цель курса «Управление персоналом» - сформировать знания, умения и навыки эффективного воздействия на коллектив работников с целью повышения эффективности хозяйственной деятельности компаний.

Задачи курса «Управление персоналом» состоят в следующем:

- бакалавр должен иметь представление об управленческом труде руководителей;

- бакалавр должен знать материал по самоуправлению, деловому этикету менеджеров;

- бакалавр должен уметь рационально организовать труд свих подчиненных;

- бакалавр должен приобрести навыки этикета деловых переговоров, встреч, телефонных разговоров.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП по направлению подготовки (специальности)

Дисциплина входит в перечень дисциплин вариативной части блока Б1 подготовки бакалавра по направлению «Ландшафтное строительство».

Персонал как объект управления, концепция, принципы и методы управления персоналом. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Маркетинг персонала. Кадровое планирование. Найм и отбор персонала. Деловая оценка персонала, его трудовая адаптация. Организация системы обучения, управление деловой карьерой. Мотивация трудовой деятельности. Управление конфликтами. Организация труда персонала. Оценка эффективности системы управления персоналом.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующей(их) компетенции(й):

УК-3.1	Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде
УК-3.2	Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.
УК-4.4	Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической коммуникации общения: внимательно слушая и пытаясь понять суть идей других, даже если они противоречат собственным воззрениям; уважая высказывания других, как в плане содержания, так и в плане формы; критикуя аргументированно и конструктивно, не задевая чувств других; адаптируя речь и язык жестов к ситуациям взаимодействия

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы. Общая трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы по очной форме обучения.

		Формы контроля (количество)			Виды занятий						Итого часов	з.е.
		Эк	КР	Контр	Лек	Пр	СРП	КРАт	Контроль	СР		
Курс 2	Сем. 4	1	1	1	17	34	1.5	0.35	35.65	19.5	**108**	3

Объем дисциплины и виды учебной работы по заочной форме обучения.

		Формы контроля (количество)			Виды занятий						Итого часов	з.е.
		Эк	КР	Контр	Лек	Пр	СРП	КРАт	Контроль	СР		
Курс 2	Сем. 4	1	1	1	6	8	1.5	0.35	8.65	83.5	**108**	

Объем дисциплины и виды учебной работы по очно-заочной форме обучения.

		Формы контроля (количество)			Виды занятий					Итого часов	з.е.
		Эк	КР	Контр	Лек	Пр	КРАт	Контроль	СР		
Курс 2	Сем. 4	1	1	1	17	17	0.35	35.65	38	**108**	3

5. Структура и содержание учебной и воспитательной деятельности при реализации дисциплины

5.1. Структура дисциплины для очной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)								Формы текущего/промежуточной контроля успеваемости текущего (по неделям семестра), промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАт	Контроль	СР	СЗ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	Управление персона-лом, как важнейший фактор в системе эффек-тивного управления.		4		8				5		Обсуждение докладов
2	Основные задачи кадровой политики.		4		8				5		Тестирование
2	Методы, тесты, резуль-таты. Оценка деятельно-сти менеджера. Виды оценок.		4		8				5		Блиц-опрос
2	Найм, отбор и прием персонала. Источники поиска кандидатов.		5		10				4,5		Обсуждение докладов
	Промежуточная аттестация					1,5	0,35	35.65			
	ИТОГО:		**17**		**34**	**1.5**	**0.35**	**35.65**	**19.5**		

5.2. Структура дисциплины для заочной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)							
		Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАт	Контроль	СР	СЗ
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11
4	Управление персона-лом, как важнейший фактор в системе эффек-тивного управления.	2		2			2	20	
4	Основные задачи кадровой политики.	2		2			2	20	
4	Методы, тесты, резуль-таты. Оценка деятельно-сти менеджера. Виды оценок.	2		2			2	20	
4	Найм, отбор и прием персонала. Источники поиска кандидатов.			2			2,65	23.5	
	Промежуточная аттестация				1,5	0,35			
	ИТОГО:	**6**		**8**	**1.5**	**0.35**	**8.65**	**83.5**	

5.3.Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)							
		Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАт	Контроль	СР	СЗ
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11
4	Управление персона-лом, как важнейший фактор в системе эффек-тивного управления.	4		4				9	
4	Набор персонала	4		4				9	
4	Аттестация персонала	4		4				9	
4	Кадровая политика	5		5				11	
4	Промежуточная аттестация					0.35	35.65		
	ИТОГО:	**17**		**17**		**0.35**	**35.65**	**38**	

5.4. Содержание разделов дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами», образовательные технологии

Лекционный курс

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Управление персона-лом, как важнейший фактор в системе эффек-тивного управления.	4	1	4	Управление персоналом, как важнейший фактор в системе эффективного управления.	УК-3.2; УК-3.1; УК-4.4;	Знать: Уметь: Владеть:	, Лекции-визуализации
4	Основные задачи кадровой политики.	4	1	4	Основные задачи кадровой политики.		Знать: Уметь: Владеть:	, Лекция-беседа
4	Методы, тесты, результаты. Оценка деятельности менеджера. Виды оценок.	4	2	4	Методы, тесты, результаты. Оценка деятельно-сти менеджера. Виды оценок.		Знать: Уметь: Владеть:	, Слайд-лекция
4	Найм, отбор и прием персонала. Источники поиска кандидатов.	5	2	5	Найм, отбор и прием персонала. Источники поиска кандидатов.		Знать: Уметь: Владеть:	, Деловая игра
	ИТОГО:	**17**	**6**	**17**				

5.5. Практические занятия, их наименование, содержание и объем в часах

Сем	№ раздела дисциплины	Наименование практических занятий	Объем в часах		
			ОФО	ЗФО	ОЗФО
1	2	3	4	5	6
4	Управление персона-лом, как важнейший фактор в системе эффек-тивного управления.	Место, роль, значение дисциплины, ме-тоды изучения и основного содержание курса. Его связь с другими науками и учебными дисциплинами.	8	2	4
4	Основные задачи кадровой политики.	Понятия и принципы, основные направления в сфере управления. Ос-новные задачи кадровой политики.	8	2	4
4	Методы, тесты, резуль-таты. Оценка деятельно-сти менеджера. Виды оценок.	Методы, тесты, результаты. Проблема самоконтроля в менеджменте. Оценка деятельности менеджера. Виды оценок.	9	2	4
4	Найм, отбор и прием персонала. Источники поиска кандидатов.	Найм, отбор и прием персонала. Плани-рование и работа с документацией. Ис-точники поиска кандидатов для вакан-сий на различные категории должно-стей	9	2	5
	ИТОГО:		**34**	**8**	**17**

Симуляционные занятия, их наименование, содержание и объем в часах

Учебным планом не предусмотрено

5.6. Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Учебным планом не предусмотрено

5.7. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

1.Стратегия и тактика кадрового менеджмента. 2.Роль кадрового планирования в успехе фирмы. 3.Совершенствование кадрового менеджмента на современном предприятии. 4.Традиционные и современные метода планирования. 5.Адаптация человека к организации и изменению его поведения. 6.Оценка сотрудников в ходе найма на работу. 7.Формирование в фирме норм и требований к персоналу. 8.Совершенствование системы подготовки, развития, квалификации и продвижения управленческих кадров в фирме. 9.Меры по совершенствованию механизма кадрового планирования на предприятии. 10.Развитие и продвижение высших руководителей и министров среднего звена. 11.Количественные и качественные показатели подготовки и повышения квалификации. 12.Обеспечение собственной мотивации менеджеров в управлении их трудовой карьерой. 13.Стадия и элементы процесса продвижения кадров. Изучение проблем, начала, середины и окончания трудовой карьеры. 14.Интеграция планов трудовой карьеры и развития личности и планов в развитии фирмы. 15.Обеспечение собственной мотивации менеджеров в управлении их трудовой карьерой. 16.Формирование кадровых служб в новых условиях. 17.Управление трудовой карьерой: горизонтальной, вертикальной и центростремительной. 18.Приоритетные направления

и цели перестройки механизма управления кадровой работой. 19.Организационное проектирование СУП. 20.Рекомендации по эффективному управлению карьерой. 21.Организационная структура СУП. 22.Эволюция концепции кадрового менеджмента в современных условиях. 23.Основные направления отечественного кадрового менеджмента. 24.Использование достижений мировой практики кадрового менеджмента в России. 25.Технология контролинга кадровой деятельности фирмы. 26.Оценка эффективности кадрового аудита на производстве. 27.Организационная структура СУП. 28.Система факторов, составляющих человеческий потенциал организационных и влияющих на достижение его целей. 29.Оценка эффективности использования и развития кадрового потенциала. 30.Рекомендации по увеличению конкурентных преимуществ фирмы за счет улучшения использования кадрового потенциала.

5.8. Самостоятельная работа студентов

Содержание и объем самостоятельной работы студентов

Сем	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах		
				ОФО	ЗФО	ОЗФО
1	2	3	4	5	6	7
4	Управление персоналом, как важнейший фактор в системе эффективного управления.	Составление плана-конспекта	1 неделя	5	20	9
4	Основные задачи кадровой политики.	Составление плана-конспекта	3 неделя	5	20	9
4	Методы, тесты, резуль-таты. Оценка деятельно-сти менеджера. Виды оценок.	Составление плана-конспекта	5 неделя	5	20	10
4	Найм, отбор и прием персонала. Источники поиска кандидатов.	Написание реферата	7 неделя	6	25	10
	ИТОГО:			**21**	**85**	**38**

5.9. Календарный график воспитательной работы по дисциплине

Модуль	Дата, место проведения	Название мероприятия	Форма проведения мероприятия	Ответственный	Достижения обучающихся
Модуль 3 Учебно-исследовательская и научно-исследовательская деятельность	04.2028 МГТУ	Нравственная составляющая концепции управления кадрами	Лекция-беседа	Савицкая	Сформированность компетенций УК-3.1, УК-3.2, УК-3.4, ПКУВ-1.2, ПКУВ-1.3, ПКУВ-1.4

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1. Методические указания (собственные разработки)

Название	Ссылка
331.108(07) У 91 Учебно-методическое пособие по дисциплине "Управление персоналом"	http://lib.mkgtu.ru:8002/utils/libdata.php?id=2100052926

6.2. Литература для самостоятельной работ

Название	Ссылка
Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 695 с.	https://znanium.ru/catalog/document?id=478413
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 524 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ЭБС Знаниум. - URL: https://znanium.com/catalog/document?id=415449. - Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-16-003544-4. - ISBN 978-5-16-101886-6	https://znanium.com/catalog/document?id=415449
Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 352 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1685. - ISBN 978-5-16-019381-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2113856	https://znanium.ru/catalog/document?id=436159

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

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

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласного учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде			
3	3	3	Политология
7	7	7	Управление проектами
5	5	5	Теория организации
4567	4567	4567	Проектный практикум
4	4	4	Управление человеческими ресурсами
7	7	7	Информационный менеджмент
8	9	9	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
1	1	1	Основы российской государственности
2	2	2	Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
4	4	5	Экзамен по модулю "Секретарь-машинистка"
УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.			
3	3	3	Политология
3	4	5	Коммуникационный менеджмент
4567	4567	4567	Проектный практикум
4	4	4	Управление человеческими ресурсами
8	9	9	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
1	1	1	Основы российской государственности
2	2	2	Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
4	4	5	Экзамен по модулю "Секретарь-машинистка"
УК-4.4 Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической коммуникации общения: внимательно слушая и пытаясь понять суть идей других, даже если они противоречат собственным воззрениям; уважая высказывания других, как в плане содержания, так и в плане формы; критикуя аргументированно и конструктивно, не задевая чувств других; адаптируя речь и язык жестов к ситуациям взаимодействия			
7	7	7	Этика менеджмента
7	7	7	Деловой иностранный язык в менеджменте
2	2	2	Адыгейский язык
3	4	5	Коммуникационный менеджмент
4	4	4	Управление человеческими ресурсами
8	9	9	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2	2	2	Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласного учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
			исследовательской работы)
4	4	5	Экзамен по модулю "Секретарь-машинистка"
1	1	1	Русский язык и культура речи

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде					
Знать: - методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи).	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тесты, рефераты, доклады, экзамен
Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: - умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.					
Знать: - системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тесты, рефераты, доклады, экзамен
Уметь: - на практике выявить	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются	Сформированные умения	

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности.			небольшие ошибки		
Владеть: - примами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)					
УК-4.4 Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической коммуникации общения: внимательно слушая и пытаясь понять суть идей других, даже если они противоречат собственным воззрениям; уважая высказывания других, как в плане содержания, так и в плане формы; критикуя аргументированно и конструктивно, не задевая чувств других; адаптируя речь и язык жестов к ситуациям взаимодействия					
Знать: этические нормы языка; понятия «речевое взаимодействие», «диалогическое общение» для сотрудничества в академической коммуникации общения; особенности ораторского искусства	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	Тесты, рефераты, доклады, экзамен
Уметь: осуществлять коммуникацию без искажения смысла при письменном и устном общении; вести диалогическую и монологическую речь с использованием наиболее употребительных лексико-грамматических средств в основных коммуникативных ситуациях официального и неофициального общения с учетом специфики тем коммуникаций	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: различными речевыми формами:	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков	Успешное и систематическое применение навыков	

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
описание, сообщение, разъяснение, рассуждение; этическими нормами языка; формами группового общения: беседа, интервью; богатым словарным запасом на основе проработанных текстов и прочитанных произведений.			допускаются пробелы		

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

Примерные тесты

Тест 1

1. Источники привлечения персонала

в _ _ _ _ _ _ _ _ е в _ _ _ _ _ е

2. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации (согласно новой концепции управления персоналом)

а) культура

б) прибыль организации

в) рынок

г) иерархическая структура

д) стиль руководства

3. Аттестация кадров – это …

4. Основные цели службы управления персоналом:

а) обеспечить предприятием необходимой рабочей силой

б) осуществлять обучение персонала

в) планирование использования персонала

г) планирование оптимального состава персонала

д) определить издержки неизбежные при обеспечении предприятия рабочей силой

Тест 2

1. Субъектом управления персоналом выступает:

а) управленческий персонал

б) производственный персонал

в) весь персонал

2. Планирование трудовых ресурсов позволяет решать следующие задачи:

а)

б)

в)

3. Клика – это …

4. Коэффициент невыходов на работу рассчитывается:

а)

б)

в)

5. Аттестация кадров – это ….

Тест 3

1. На стадии подъема конфликт:

а) неразрешим;

б) разрешим на 90%

в) разрешим на 42%

2. Факторы, вызывающие стресс:

о_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ е л_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ е

3. Расположите этапы карьеры в нужной последовательности

1) сохранение

2) становление

3) предварительный

4) пенсионный

5) продвижение

6) завершение

4. Дисциплина – это …

5. Внутренние источники привлечения персонала

1)

2)

Тематика контрольных работ

Вариант 1.

1. Стратегия и тактика кадрового менеджмента.

2. Роль кадрового планирования в успехе фирмы.

3. Совершенствование кадрового менеджмента на современном предприятии.

Вариант 2.

1. Традиционные и современные метода планирования.

2. Адаптация человека к организации и изменению его поведения.

3. Оценка сотрудников в ходе найма на работу.

Вариант 3.

1. Формирование в фирме норм и требований к персоналу.

2. Совершенствование системы подготовки, развития, квалификации и продвижения управленческих кадров в фирме.

3. Меры по совершенствованию механизма кадрового планирования на предприятии.

Вариант 4.

1. Развитие и продвижение высших руководителей и министров среднего звена.

2. Количественные и качественные показатели подготовки и повышения квалификации.

3. Обеспечение собственной мотивации менеджеров в управлении их трудовой карьерой.

Вариант 5.

1. Стадия и элементы процесса продвижения кадров. Изучение проблем, начала, середины и окончания трудовой карьеры.

2. Интеграция планов трудовой карьеры и развития личности и планов в развитии фирмы.

3. Обеспечение собственной мотивации менеджеров в управлении их трудовой карьерой.

Вариант 6.

1. Формирование кадровых служб в новых условиях.

2. Управление трудовой карьерой: горизонтальной, вертикальной и центростремительной.

3. Приоритетные направления и цели перестройки механизма управления кадровой работой.

Вариант 7.

1. Организационное проектирование СУП.

2. Рекомендации по эффективному управлению карьерой.

3. Организационная структура СУП.

Вариант 8.

1. Эволюция концепции кадрового менеджмента в современных условиях.

2. Основные направления отечественного кадрового менеджмента.

3. Использование достижений мировой практики кадрового менеджмента в России.

Вариант 9.

1. Технология контролинга кадровой деятельности фирмы.

2. Оценка эффективности кадрового аудита на производстве.

3. Организационная структура СУП.

Вариант 10.

1. Система факторов, составляющих человеческий потенциал организационных и влияющих на достижение его целей.

2. Оценка эффективности использования и развития кадрового потенциала.

3. Рекомендации по увеличению конкурентных преимуществ фирмы за счет улучшения использования кадрового потенциала.

Вопросы к зачету

Сущность концепции управления персоналом.

Основные цели и задачи управления персоналом.

Методы управления персоналом.

Кадровая политика предприятия. Ее цель и основные направления.

Взаимосвязь кадровой политики со стратегией развития предприятия.

Социально – экономические основы кадрового менеджмента.

Службы управления персоналом: основные направления их деятельности.

Этапы формирования внутренней оргструктуры системы управления персоналом.

Методы определения количественного состава службы управления персоналом.

Нормативно – методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

Сущность, цели и задачи кадрового планирования.

Структура типового оперативного плана кадрового планирования.

Источники привлечения персонала: их преимущества и недостатки.

Последовательность процедуры поиска и выбора кандидатов на вакантную должность.

Методы оценки персонала при приеме на работу.

Правила проведения собеседования при приеме на работу. Типичные ошибки, допускаемые при проведении собеседования.

Прием на работу: заключение трудового договора (контракта).

Профессиональная и социальная адаптация персонала.

Методы обучения персонала.

Оценка результатов обучения.

Понятие, виды и этапы деловой карьеры.

Управление деловой карьерой.

Система служебно – профессионального продвижения персонала.

Основные задачи и этапы формирования резерва кадров.

Ротация персонала.

Виды увольнений персонала. Мероприятия, предусмотренные программой работ, при высвобождении персонала.

Дисциплина и дисциплинарные отношения.

Методы управления дисциплинарными отношениями.

Понятие и виды конфликтов.

Управление конфликтной ситуацией.

Последствия конфликта и его формы.

Природа и причина стресса.

Сущность мотивации и основные компоненты.

Содержательные теории и мотивации.

Процессуальные теории мотивации.

Мотивация труда и заработная плата.

Основные стадии формирования коллектива.

Поведение личности в группах.

Теория поведения личности К.Г. Юнга.

Сущность и преимущества делегирования.

Основные правила (техника) делегирования.

Понятие, цели и функции инновационного кадрового менеджмента.

Организационные формы кадровых нововведений.

Мотивационное обеспечение нововведений в кадровой работе.

Методы оценки производственного персонала.

Методы оценки результативности труда руководителей и специалистов.

Методика расчета численности производственного персонала по методу трудоемкости.

Методика расчета численности административно – управленческого персонала по методу Розенкранца.

Этика приветствий и представлений. Этика телефонного разговора.

Правила ведения деловой беседы.

Правила критики и ее восприятия.

Организация и проведение совещаний.

Правила организации переговоров.

Аттестация персонала.

Последовательность действий при отборе претендентов на вакантную должность.

Персонал предприятия как объект управления персоналом.

Основные принципы управления персоналом.

Конфликты в коллективе.

Анализ кадрового потенциала.

Перемещения в другую функциональную сферу деятельности.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Требования к выполнению тестового задания

Тестирование является одним из основных средств формального контроля качества обучения. Это метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

Основные принципы тестирования, следующие:

− связь с целями обучения - цели тестирования должны отвечать критериям социальной полезности и значимости, научной корректности и общественной поддержки;

− объективность - использование в педагогических измерениях этого принципа призвано не допустить субъективизма и предвзятости в процессе этих измерений;

− справедливость и гласность - одинаково доброжелательное отношение ко всем обучающимся, открытость всех этапов процесса измерений, своевременность ознакомления обучающихся с результатами измерений;

− систематичность – систематичность тестирований и самопроверок каждого учебного модуля, раздела и каждой темы; важным аспектом данного принципа является требование репрезентативного представления содержания учебного курса в содержании теста;

- гуманность и этичность - тестовые задания и процедура тестирования должны исключать нанесение какого-либо вреда обучающимся, не допускать ущемления их по национальному, этническому, материальному, расовому, территориальному, культурному и другим признакам;

Важнейшим является принцип, в соответствии с которым тесты должны быть построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего федерального государственного образовательного стандарта.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

− закрытая форма - является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т.п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представлены несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

− открытая форма - вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены

существенные составляющие - части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

– установление соответствия - в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;

– установление последовательности - предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Отметка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85% тестовых заданий;

Отметка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Отметка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 50 %;

Отметка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

Требования к написанию контрольной работы

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные работы проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т.д.

При оценке контрольной работы преподаватель руководствуется следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;

- обучающийся подобрал достаточный список литературы, который необходим для осмысления темы контрольной работы;

- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;

- обучающийся проанализировал материал;

- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;

- контрольная работа оформлена в соответствие с требованиями;

- автор защитил контрольную работу и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Критерии оценивания контрольной работы:

- Отметка«отлично» - выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: работа была выполнена автором самостоятельно; обучающийся подобрал достаточный список литературы, который необходим для осмысления темы контрольной работы; автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Отметка«хорошо» - основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём, имеются упущения в оформлении, не допускает существенных неточностей в ответе на дополнительный вопрос.

Отметка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований. В частности, тема освещена лишь частично, допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы, во время защиты отсутствует вывод.

Отметка «неудовлетворительно» - контрольная работа, выполненная небрежно, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

.

Требования к проведению зачету

Зачет - форма проверки знаний, умений и навыков, приобретенных обучающимися в процессе усвоения учебного материала лекционных, практических и семинарских занятий по дисциплине.

Критерии оценки знаний при проведении зачета

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение

переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

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

8.1. Основная литература

Название	Ссылка
331.108(07) У 91 Учебно-методическое пособие по дисциплине "Управление персоналом» : направление подготовки 35.04.09 «Ландшафтная архитектура». Магистерская программа «Ландшафтное строительство» / Минобрнауки России, ФГБОУ ВО Майкоп. гос. технол. ун-т, Каф. ландшафт. архитектуры и лесн. дела ; составитель Савицкая И.М. - Майкоп : Б/и, 2020. - 28 с.	http://lib.mkgtu.ru:8002/utils/libdata.php?id=2100052926

8.2. Дополнительная литература

Название	Ссылка
Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2026 — 695 с.	https://znanium.ru/catalog/document?id=478413
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 524 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ЭБС Знаниум. - URL: https://znanium.com/catalog/document?id=415449. - Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-16-003544-4. - ISBN 978-5-16-101886-6	https://znanium.com/catalog/document?id=415449
Чиркова, Ю. Р., Управление персоналом организации : учебное пособие / Ю. Р. Чиркова. — Москва : Русайнс, 2024. — 166 с. — ISBN 978-5-466-06782-8. — URL: https://book.ru/book/953839	https://book.ru/book/953839
Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 352 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1685. - ISBN 978-5-16-019381-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2113856	https://znanium.ru/catalog/document?id=436159
Управление персоналом в современной организации : монография / А. Н. Столярова, Д. С. Петросян, С. А. Лочан [и др.]. — Москва : Русайнс, 2023. — 233 с. — ISBN 978-5-466-02961-1. — URL: https://book.ru/book/949284	https://book.ru/book/949284

8.3. Информационно-телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»

Национальная электронная библиотека (НЭБ) : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека. – Москва, 2004 - – URL: https://нэб.рф/. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. НЭБ - проект Российской государственной библиотеки. Начиная с 2004 г. Проект Национальная электронная библиотека (НЭБ) разрабатывается ведущими российскими библиотеками при поддержке Министерства культуры Российской Федерации. Основная цель НЭБ - обеспечить свободный доступ гражданам Российской Федерации ко всем изданным, издаваемым и хранящимся в фондах российских библиотек изданиям и научным работам, – от книжных памятников истории и культуры, до новейших авторских произведений. В настоящее время проект НЭБ включает более 1.660.000 электронных книг, более 33.000.000 записей каталогов. https://нэб.рф/ Электронная библиотека: библиотека диссертаций : сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : РГБ, 2003. – URL: http://diss.rsl.ru/?lang=ru. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. В соответствии с приказом генерального директора РГБ № 55 от 02.03.2012 г. пользователям Виртуальных читальных залов разрешен ЗАКАЗ на печать полных текстов диссертаций из ЭБД РГБ. При первом обращении к ресурсам

ЭБД РГБ необходимо пройти регистрацию в виртуальном читальном зале РГБ.РОССИЙСКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА (РНБ) : сайт / Российская национальная библиотека. - Москва : РНБ, 1998. - URL: http://nlr.ru/. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. "... одна из крупнейших в мире и вторая по величине фондов в Российской Федерации – служит российской культуре и науке, хранит национальную память, способствует просвещению населяющих Россию народов и распространению идей гуманизма. ... В фондах Библиотеки хранится более 38,6 млн экз. произведений печати и иных информационных ресурсов, в том числе и на электронных носителях, доступных широкому кругу пользователей. Ежегодно РНБ посещает около 850 тыс. читателей, которым выдается до 5 млн изданий, к ее электронным ресурсам обращаются за год свыше 10 млн удаленных пользователей. ... Сохраняя культурную и историческую преемственность, верность библиотечным традициям, заложенным еще в Императорской Публичной библиотеке, РНБ сегодня — современное информационное учреждение, оснащенное новейшим оборудованием и своевременно отвечающее на насущные вызовы времени." (цитата с сайта РНБ: http://nlr.ru/nlr_visit/RA1162/rnb-today) http://diss.rsl.ru/ eLIBRARY.RU. : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. - . – URL: https://elibrary.ru/defaultx.asp. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Платформа eLIBRARY.RU была создана в 1999 году по инициативе Российского фонда фундаментальных исследований для обеспечения российским ученым электронного доступа к ведущим иностранным научным изданиям. С 2005 года eLIBRARY.RU начала работу с русскоязычными публикациями и ныне является ведущей электронной библиотекой научной периодики на русском языке в мире. https://elibrary.ru/defaultx.asp CYBERLENINKA : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2014. - . – URL: https://cyberleninka.ru// - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. КиберЛенинка - это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний. https://cyberleninka.ru/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе подготовки письменной работы (курсовой работы, реферата, эссе, контрольной работы) студенты имеют возможность обосновать свое понимание темы, внести свои предложения. При подготовке письменной работы целесообразно придерживаться следующей схемы изучения вопросов:

- уяснение (осмысление), с учетом полученных в университете знаний, избранной темы письменной работы;

- подбор (поиск) необходимой научной, справочной, учебной литературы, статистических и социологических сведений, законодательных и иных нормативных правовых актов, а также иных источников;

- анализ и систематизация собранных по теме работы материалов;

- подготовка плана написания работы;

- написание текста работы в объеме, определяемом видом работы: курсовая работа – 25-30 стр.; реферат – 10-15 стр.; эссе – 7-8 стр.; контрольная работа – 3-5 стр.

- оформление рукописи работы в соответствии с предъявляемыми требованиями (оформление титульного листа, сносок, библиографии).

При сборе материалов для написания работы важно ориентироваться как на современные новейшие литературные источники, так и на предшествующие последних 5-15 лет.

В ходе анализа и систематизации имеющихся по теме материалов намечается структура работы. Целесообразно план работы согласовать с научным руководителем, предложив для обсуждения несколько вариантов. В соответствии с согласованным планом осуществляется группировка материалов по главам, параграфам либо по пунктам и их систематизация, т.е. расположение в определенной логической последовательности. Рубрики или иные выделения в тексте должны акцентировать внимание на важных, узловых аспектах темы, выводах, рекомендациях, предложениях.

Написание работы осуществляется самостоятельно путем творческого изложения собранных научных материалов и нормативных источников. При использовании идей, выводов либо текстового материала (цитат) других авторов необходимо делать ссылку на соответствующее издание, где содержатся используемые идеи и материалы. Подготовленная рукопись требует повторного прочтения, критической оценки материала, с целью выявления наиболее слабых, отвлеченно-описательных, недостаточно аргументированных моментов, а также тех частей текста, содержание которых выходит за пределы темы письменной работы. Одновременно осуществляется

литературная правка, проверяется правильность написания выходных данных (для научной работы - точное указание фамилии, имени, отчества автора (ов), название научного труда, место издания, название издательства, год издания, номера страниц. Уточняется правильность оформления работы, написания научно-справочного аппарата в тексте и в конце письменной работы.

Письменные работы оформляются на стандартной бумаге А4. Текст печатается через полтора интервала и только с одной стороны листа. Сноски оформляются внизу страницы через один интервал или в квадратных скобках в тексте работы. Необходимо соблюдать следующие размеры полей: левое – 30 мм., правое –10 мм., верхнее и нижнее –20 мм. Шрифт: TimesNewRoman. 14 кегль для основного текста и 10 кегль для сносок внизу страницы.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

10.1. Перечень необходимого программного обеспечения

Название
Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095
Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765

10.2. Перечень необходимых информационных справочных систем:

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам:

Название
Znanium.com. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / ООО 'Научно-издательский центр Инфра-М'. – Москва, 2011 - – URL: http://znanium.com/catalog (дата обновления: 06.06.2019). - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. http://znanium.com/catalog/
IPRBooks. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / Общество с ограниченной ответственностью Компания 'Ай Пи Ар Медиа'. – Саратов, 2010 - . – URL: http://www.iprbookshop.ru/586.html - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст электронный. Является распространенным образовательным электронным ресурсом для высших и средних специальных учебных заведений, научно-исследовательских институтов, публичных библиотек, приобретающих корпоративный доступ для своих обучающихся, преподавателей и т.д. ЭБС включает учебную и научную литературу по направлениям подготовки высшего и среднего профессионального образования. http://www.iprbookshop.ru/586.html
ЭБС «Консультант студента». Коллекция Архитектура и строительство : студенческая электронная библиотека : сайт / ООО «Политехресурс». Электронная библиотека технического вуза. – Москва, 2012. - . – URL: http://www.studentlibrary.ru/- Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст электронный. Является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения (ФГОС ВО 3+) к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы, для СПО, ВО и аспирантуры. http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch_kit/x2016-019.html?SSr=

Для обучающихся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам:

Название
Znanium.com. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / ООО 'Научно-издательский центр Инфра-М'. – Москва, 2011 - – URL: http://znanium.com/catalog (дата обновления: 06.06.2019). - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. http://znanium.com/catalog/
IPRBooks. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / Общество с ограниченной ответственностью Компания 'Ай Пи Ар Медиа'. – Саратов, 2010 - . – URL: http://www.iprbookshop.ru/586.html - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст электронный. Является распространенным образовательным электронным ресурсом для высших и средних специальных учебных заведений, научно-исследовательских институтов, публичных библиотек, приобретающих корпоративный доступ для своих обучающихся, преподавателей и т.д. ЭБС включает учебную и научную литературу по направлениям подготовки высшего и среднего профессионального образования. http://www.iprbookshop.ru/586.html
ЭБС «Консультант студента». Коллекция Архитектура и строительство : студенческая электронная библиотека : сайт / ООО «Политехресурс». Электронная библиотека технического вуза. – Москва, 2012. - . – URL: http://www.studentlibrary.ru/ - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст электронный. Является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и

Название
дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения (ФГОС ВО 3+) к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы, для СПО, ВО и аспирантуры. http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch_kit/x2016-019.html?SSr=

11. Описание материально-технической базы необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Наименования специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: № ауд. 5-22, 5-21 адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30.Аудитория для практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: № ауд. 5-22, 5-21 адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30.Компьютерный класс: № ауд. 5-23, адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30.	Переносное мультимедийное оборудование, доска, мебель для аудиторий, компьютерный класс на 15 посадочных мест, оснащенный компьютерами Pentium с выходом в Интернет	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: № ауд. 5-22, 5-21 адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30.Аудитория для практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: № ауд. 5-22, 5-21 адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30.Компьютерный класс: № ауд. 5-23, адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30.	Переносное мультимедийное оборудование, доска, мебель для аудиторий, компьютерный класс на 15 посадочных мест, оснащенный компьютерами Pentium с выходом в Интернет	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765
Помещение для самостоятельной работы обучающихся: 1-Читальный зал ФГБОУ ВО «МГТУ», адрес: 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Первомайская, дом № 191, Здание учебного корпуса	Мебель на 150 посадочных мест, компьютерное оснащение с выходом в Интернет на 30 посадочных мест, специализированная мебель (стулья, столы, шкафы, шкафы выставочные), мультимедийное оборудование, оргтехника (принтеры, сканеры, ксерокс)	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765