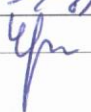


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2019 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

КАДРОВЫЙ ИНЖИНИРИНГ ПРЕДПРИЯТИЯ

Направление подготовки/ специальность	38.04.02 Менеджмент		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Экономика и управление на предприятии		
Специализация	Экономика и управление на предприятии		
Уровень образования	высшее образование - магистратура		
Курс	2	семестр	3
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Директор ШИП		Осадченко Александр Александрович
Руководитель ООП		Никулина Ирина Евгеньевна
Преподаватель		Черепанова Наталья Владимировна

2020 г.

1. Роль дисциплины «Кадровый инжиниринг предприятия» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Кадровый инжиниринг предприятия	3	УК(У)-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК(У)-3.В1	Владеет опытом применения профессиональной терминологии и навыками организовывать и руководить работой команды
				УК(У)-3.В2	Владеет опытом использовать технологии оценки результатов коллективной деятельности по решению выработанной командной стратегии
				УК(У)-3.У1	Умеет правильно определять проблемы и ставить задачи по организации и руководству работой команды
				УК(У)-3.У2	Умеет принимать управленческие решения, связанные с эффективным использованием человеческих ресурсов
				УК(У)-3.31	Знает основы теоретических подходов к командообразованию
				УК(У)-3.32	Знает классические и современные методы решения задач по управлению командой
		ПК(У)-1	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК(У)-1.У1	Умеет организовать работу коллектива по применению современных техник управленческих и проектных задач
				ПК(У)-1.31	Знает классические и современные принципы и методы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

1. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД-1	Применять методологию и технологии кадрового инжиниринга	УК(У)-3.У1 УК(У)-3.У2 УК(У)-3.В1	Раздел 1. Кадровый инжиниринг – инструмент организационного развития	Опрос на практическом занятии Лабораторная работа Домашняя работа Презентация по тем курса
РД-2	Применять теоретические знания подходов к командообразованию для руководства командной работой в моно- и кросс-культурных командах	УК(У)-3.31 УК(У)-3.32	Раздел 2. Технологии командной работы	Опрос на практическом занятии Лабораторная работа
РД-3	Выполнять оценку эффективности организационно-управленческих решений, с учетом сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды организации	УК(У)-3.В1 УК(У)-3.В2	Раздел 3. Принятие организационно-управленческих решений в современной организации	Опрос на практическом занятии Лабораторная работа Домашняя работа

РД-4	Применять современные методы организации работы команды для решения проектных задач	ПК(У)-1.У1 ПК(У)-1.31	Раздел 2. Технологии командной работы Раздел 3. Принятие организационно-управленческих решений в современной организации	Опрос на практическом занятии Лабораторная работа Домашняя работа
РД-5	Использовать современные и классические методы управления отдельными сотрудниками, командами, сетями, подразделениями и организациями в целом.	ПК(У)-1.У1 ПК(У)-1.31	Раздел 2. Технологии командной работы Раздел 4. Система управления кадрами современной организации	Опрос на практическом занятии Лабораторная работа Презентация по теме курса

2. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий экзамена

% выполнения заданий экзамена	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	18 ÷ 20	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному

70% - 89%	14 ÷ 17	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	11 ÷ 13	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	0 ÷ 10	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

3. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Опрос на практическом занятии	Примерный перечень контрольных вопросов: 1. Дайте определение понятию «кадровый инжиниринг». 2. Перечислите методы кадрового инжиниринга. 3. Что такое программно-целевая матрица, какое порядок её построения? 4. Перечислите этапы развития команды. 5. Как оценить эффективность принятия командных решений? 6. Какую роль играют лидеры в командных процессах? 7. Перечислите особенности принятия решений в кросс-культурной среде. 8. Охарактеризуйте методы прогрессивных форм управления современных предприятия. 9. Каким требованиям должен удовлетворять руководитель современного предприятия. 10. Укажите направления оптимизации системы управления современного предприятия.
2.	Домашняя работа	Пример задания на домашнюю работу: <i>Цель задания:</i> сформировать умение определять, описывать и предлагать решения проблемным ситуациям в сфере трудовых отношений. <i>Задание:</i> составить ситуацию для анализа (далее – кейс) по любой из темы дисциплины. Требования к выполнению задания: 1) Кейс должен быть составлен по тематике дисциплины. 2) Кейс должен иметь решение. Решение должно быть авторским (выполнено самим магистрантом). 3) Кейс должен содержать перечень вопросов, по которым необходимо провести анализ кейса. 4) Кейс может быть составлен по одной или нескольким темам дисциплины. 5) Объем кейса от 2 стр. А4. 6) Кейс может содержать таблицы, рисунки, схемы, если они необходимы для понимания сути кейса. 7) При составлении кейсов можно использовать личный опыт, литературу и интернет-источники (с обязательной ссылкой на источник). <i>Требования к выполнению:</i> 1) Задание выполняется индивидуально.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		2) По результатам выполнения задания составляется отчёт в виде реферата.
3.	Презентация по темам курса	Примерный перечень тем для выполнения презентации: 1. Место кадрового инжиниринга в контексте интегрированных технологий управления предприятием. 2. Современные стратегии HR процессов. 3. Методы оценки эффективности командных решений. 4. Современные стратегии командной работы на предприятии. 5. Классификация теоретических подходов к командообразованию. 6. Эволюция методов решения задач по управлению командой. 7. Современные техники по организации работы коллектива предприятия. 8. Особенности управления командами при проектной работе. 9. Особенности управления кросс-культурными командами. 10. Эволюция принципов управления коллективами в организации.
4.	Лабораторная работа	Примерный перечень контрольных вопросов: 1. Из каких этапов состоит разработка сценариев стратегий управления человеческими ресурсами? 2. Как выглядит алгоритм построения программно-целевых матриц? 3. Какие модели лидерства наиболее эффективны в различных командах? 4. По каким показателям можно определить эффективность командных решений? 5. Из каких этапов состоит процесс принятия организационно-управленческих решений? 6. В чем цель социальной политики современного предприятия? 7. Как можно повысить заинтересованность работников в работе? 8. Какие направления оптимизации системы управления наиболее востребованы на современном предприятии?

4. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Опрос на практическом занятии	Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям: 2 – магистрант обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, дает анализ; правильно использует профессиональные термины; 1 – магистрант допускает неточности при ответе, затрудняется обосновать свои суждения, однако передает суть основных понятий и может привести необходимые примеры; 0 – нет понимания материала.
2.	Домашняя работа	Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
		Критерий	15	10	5	0
		Актуальность и важность проблемы, рассмотренной в кейсе	Проблема актуальна и важна; проявляется как в теории, так и в практике.	Проблема актуальна и важна только для теории или практики.	Проблема актуальна и важна, но уже решена в теории или в практике.	Проблема не актуальна и не важна.
		Полнота описания проблемы кейса	Проблема описана полно; рассмотрены факторы, вызывающие возникновение проблемы; описана её структура; выделены элементы.	Проблема описана достаточно полно; рассмотрены факторы, вызывающие возникновение проблемы.	Проблема описана достаточно полно.	Проблема не описана; описание проблемы не позволяет понять ее значение.
		Доказательность и убедительность решения кейса	Представленное решение убедительно; аргументировано и логично.	Представленное решение достаточно убедительно и аргументировано.	Представленное решение убедительно, но слабо аргументировано.	Представленное решение не доказательно и не убедительно. Приведенные аргументы не логичны.
3.	Презентация по темам курса	Презентация происходит публично. Оценка формируется коллективно по среднему арифметическому. Каждый магистрант получает бланк с критериями защиты (пример см. ниже), проставляет свою оценку выступающему по каждому критерию.				
		Критерий	7	5	4	1
		Форма изложения материала	Выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; укладывается в регламент.	Выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; укладывается в регламент.	Выступающий владеет содержанием, имеет небольшие сложности с изложением материала; укладывается в регламент	Выступающий средне владеет содержанием, имеет значительные сложности в изложении материала; незначительно отклоняется от регламента.
		Качество презентации	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; использованы иллюстрации	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; использованы иллюстрации	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; использованы иллюстрации	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; использованы иллюстрации хорошего

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
			хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания.	хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания.	хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания.	качества, с четким изображением, текст легко читается; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания.
		Ответы на вопросы	Выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории.	Выступающий достаточно свободно отвечает на вопросы и замечания аудитории.	Выступающий отвечает на более чем 50% вопросов и замечаний аудитории.	Выступающий отвечает на менее чем 50% вопросов и замечаний аудитории.
4.	Лабораторная работа	Преподаватель оценивает результаты лабораторной работы (оформленные в виде отчёта) по следующим критериям: 5 – в отчете отражены результаты лабораторной работы; присутствуют все структурные элементы, вопросы лабораторных работ раскрыты полно, изложение материала логично, выводы аргументированы, отчёт оформлен в соответствии с требованиями; 4 – в отчете отражены результаты лабораторной работы; присутствуют не все структурные элементы, вопросы лабораторных работ раскрыты не в полной мере, изложение материала логично, присутствуют незначительные отклонения в оформлении; 3 – в отчете есть незначительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, нет грубых ошибок в оформлении; 2 – в отчете присутствуют ошибки; есть незначительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, нет грубых ошибок в оформлении; 1 – отчет выполнен не полностью, отсутствуют основные структурные элементы; присутствуют логические и фактические ошибки, плохо прослеживается связь между ответом и выводами; допущены существенные ошибки в оформлении; 0 – отчет не предоставлен.				

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ
2019/2020 учебный год

ОЦЕНКИ			Дисциплина <u>«Кадровый инжиниринг предприятия»</u> по направлению <u>38.04.02 Менеджмент</u> , образовательная программа (профиль) <u>Экономика и управление на предприятии</u> , специализация <u>Экономика и управление на предприятии</u>	Лекции	16	час.
«Отлично»	A	90 - 100 баллов		Практ. занятия	16	час.
	B	80 – 89 баллов		Лаб. занятия	16	час.
«Хорошо»	C	70 – 79 баллов		Всего ауд. работа	48	час.
	D	65 – 69 баллов		ИТОГО	60	час.
«Удовл.»	E	55 – 64 баллов			108	час.
Зачтено	P	55 - 100 баллов			3	зе.
Неудовлетворительно/ незачтено	F	0 - 54 баллов				

Результаты обучения по дисциплине (сформулировать для конкретной дисциплины):

РД1	Применять методологию и технологии кадрового инжиниринга
РД2	Применять теоретические знания подходов к командообразованию для руководства командной работой в моно- и кросс-культурных командах
РД3	Выполнять оценку эффективности организационно-управленческих решений, с учетом сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды организации
РД4	Применять современные методы организации работы команды для решения проектных задач
РД5	Использовать современные и классические методы управления отдельными сотрудниками, командами, сетями, подразделениями и организациями в целом.

Оценочные мероприятия (оставить необходимое):

Для дисциплин с формой контроля – зачет (дифференцированный зачет)			
Оценочные мероприятия		Кол-во	Баллы
Текущий контроль:			
ТК1	Опрос на практических занятиях	8	16
ТК2	Домашняя работа	2	30
ТК3	Презентация по темам курса	2	14
ТК4	Лабораторная работа	8	40
	ИТОГО		100

Номер	Неделя	Результат обучения по дисциплине	Учебная деятельность	Кол-во часов		Оценочное мероприятие	Кол-во баллов	Информационное обеспечение		
				Ауд.	Сам.			Учебная литература	Интернет-ресурсы	Видео-ресурсы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1	РД1	Лекция 1. Понятие HR-инжиниринга и системная модель процессов управления персоналом. Сценарии разработки стратегии HR процессов.	2						
			Практическое занятие 1. Методология кадрового инжиниринга. Анализ конкретных ситуаций.	2		ТК1	2			
2	2	РД1	Лабораторная работа 1. Разработка сценариев стратегий управления человеческими ресурсами.	2		ТК4	5			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента		10	ТК2	15	ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 1 ЭР 2 ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	
			домашняя работа							
3	3	РД1	Лекция 2. Командная организация работы: понятие, эффективная/неэффективная команда, роли и лидерство в команде	2						
		РД2 РД4 РД5	Практическое занятие 2. Оценка эффективности командной организации работ	2		ТК1	2			
4	4	РД1	Лабораторная работа 2. Построение программно-целевых матриц	2		ТК4	5			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента		10	ТК3	7	ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 1 ЭР 2 ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	
			поиск, анализ, структурирование и презентация информации							
5	5	РД2	Лекция 3. Подходы к оценке эффективности принятия командных решений.	2						
		РД4 РД5	Практическое занятие 3. Самоменеджмент и поставка личных целей	2		ТК1	2			
6	6	РД2	Лабораторная работа 3. Разработка моделей эффективного лидерства в различных командах	2		ТК4	5			
		РД4 РД5	Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента		5			ОСН 1 ОСН 2	ЭР 1 ЭР 2	

Номер	Неделя	Результат обучения по дисциплине	Учебная деятельность	Кол-во часов		Оценочное мероприятие	Кол-во баллов	Информационное обеспечение		
				Ауд.	Сам.			Учебная литература	Интернет-ресурсы	Видео-ресурсы
								ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	
			работа с лекционным материалом, поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса							
7	7	РД3 РД4	Лекция 4. <i>Характеристика ОУР, принимаемых в современной организации</i>	2						
			Практическое занятие 4. <i>Методы принятия ОУР в современной организации</i>	2		ТК1	2			
8	8		Лабораторная работа 4. Оценка эффективности командных решений	2		ТК4	5			
		РД2 РД4 РД5	Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента		5			ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 1 ЭР 2 ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	
			анализ научных публикаций по заранее определенной преподавателем теме							
9	9	РД1 РД2 РД3 РД4 РД5	Конференц-неделя 1							
			Консультационное занятие							
			Всего по контрольной точке (аттестации) 1	24	30		50			
10	10	РД3 РД4	Лекция 5. <i>Принятие ОУР в кросс-культурной среде</i>	2						
			Практическое занятие 5. <i>Моделирование ситуаций, требующих различных методов ОУР</i>	2		ТК1	2			
11	11		Лабораторная работа 5. <i>Моделирование процесса принятия организационно-управленческих решений</i>	2		ТК4	5			
		РД3 РД4	Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента		10	ТК2	15	ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 1 ЭР 2 ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	
			домашняя работа							

Номер	Неделя	Результат обучения по дисциплине	Учебная деятельность	Кол-во часов		Оценочное мероприятие	Кол-во баллов	Информационное обеспечение		
				Ауд.	Сам.			Учебная литература	Интернет-ресурсы	Видео-ресурсы
12	12	РД5	Лекция 6. <i>Современные подходы к воспроизводству квалифицированных кадров в организации</i>	2						
			Практическое занятие 6. <i>Современные системы управления организацией</i>	2		ТК1	2			
13	13	РД3 РД4	Лабораторная работа 6. <i>Разработка социальной политики конкретного предприятия</i>	2		ТК4	5			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента		5			ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 1 ЭР 2 ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	
			подготовка к оценивающим мероприятиям							
14	14	РД5	Лекция 7. <i>Ресурсоэффективная деятельность организации – задача кадров предприятия</i>	2						
			Практическое занятие 7. <i>Анализ передового российского и зарубежного опыта создания эффективных систем управления кадрами</i>	2		ТК1	2			
15	15	РД5	Лабораторная работа 7. <i>Формирование программы развития у работников заинтересованности в работе</i>	2		ТК4	5			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента		10	ТК3	7	ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 1 ЭР 2 ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	
			поиск, анализ, структурирование и презентация информации							
16	16	РД5	Лекция 8. <i>Методы руководства, обеспечивающие реализацию потенциала сотрудников</i>	2						
			Практическое занятие 8. <i>«Портрет» руководителя современной организации</i>	2		ТК1	2			
17	17	РД5	Лабораторная работа 8. <i>Оптимизация системы управления конкретного предприятия</i>	2		ТК4	5			
			Выполнение мероприятий в рамках самостоятельной работы студента		5			ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1	ЭР 1 ЭР 2 ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	

Номер	Неделя	Результат обучения по дисциплине	Учебная деятельность	Кол-во часов		Оценочное мероприятие	Кол-во баллов	Информационное обеспечение		
				Ауд.	Сам.			Учебная литература	Интернет-ресурсы	Видео-ресурсы
								ДОП 2 ДОП 3		
			подготовка к оценивающим мероприятиям							
18	18	РД1 РД2 РД3 РД4 РД5	Конференц-неделя 1							
			Консультационное занятие					ОСН 1 ОСН 2 ОСН 3 ОСН 4 ОСН 5 ДОП 1 ДОП 2 ДОП 3	ЭР 1 ЭР 2 ЭР 3 ЭР 4 ЭР 5 ЭР 6	
			Всего по контрольной точке (аттестации) 2	24	30		50			
			Общий объем работы по дисциплине	48	60		100			

Информационное обеспечение:

№ (код)	Основная учебная литература (ОСН)	№ (код)	Название электронного ресурса (ЭР)	Адрес ресурса
ОСН 1	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / Дейнека А. В., Беспалько В. А., — Дашков и К, 2017. — 392 с. (http://catalog.lib.tpu.ru/catalogue/simple/document/LANBOOK%5C93387)	ЭР 1	Международный журнал «Проблемы теории и практики управления»	www.ptpu.ru
ОСН 2	Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник [Электронный ресурс] / Згонник Л. В., — Дашков и К, 2017. — 232 с. (http://catalog.lib.tpu.ru/catalogue/simple/document/LANBOOK%5C93393)	ЭР 2	Сайт журнала «Управление персоналом»	www.top-personal.ru
ОСН 3	Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник для вузов / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — Москва: Дашков и К, 2016. — 207 с. (http://catalog.lib.tpu.ru/catalogue/simple/document/RU%5CTPU%5Cbook%5C327464)	ЭР 3	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	www.ecsocman.edu.ru
ОСН 4	Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва: Юрайт, 2016. — 477с. (http://catalog.lib.tpu.ru/catalogue/simple/document/RU%5CTPU%5Cbook%5C340326)	ЭР 4	Аксенова Е.А. Стратегический ассесмент: как сформировать человеческий ресурс организационных изменений: Учеб. пособие для студентов вузов. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 352 с. -	http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756704877.html
ОСН 5	Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие [Электронный ресурс] / Королев Л. М., — 5-е изд., — Дашков и К, 2016. — 188 с. (http://catalog.lib.tpu.ru/catalogue/simple/document/LANBOOK%5C70563)	ЭР 5	Воеводин Управление персоналом. Электронный учебник.	http://enbv.narod.ru/text/Econom/management/uprav_pers/
		ЭР 6	Современные технологии управления персоналом. Электронный журнал. Режим доступа: /	http://www.profiz.ru/stup/4_2011
№ (код)	Дополнительная учебная литература (ДОП)			
ДОП 1	Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика : монография / Государственный университет управления (ГУУ) ; Управление			

	персоналом, Национальный союз ; под ред. А. Я. Кибанова. — Москва: Инфра-М, 2015. — 284 с. (http://catalog.lib.tpu.ru/catalogue/simple/document/RU%5CTPU%5Cbook%5C292948)
ДОП 2	Жук, С. С.. Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика : монография [Электронный ресурс] / Жук С. С.,. — Дашков и К, 2015. — 232 с. (http://catalog.lib.tpu.ru/catalogue/simple/document/LANBOOK%5C70591)
ДОП 3	Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О. Л. Чуланова. — Москва: Инфра-М, 2014. — 122 с. (http://catalog.lib.tpu.ru/catalogue/simple/document/RU%5CTPU%5Cbook%5C283026)
