



федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(Сеченовский Университет)

Утверждено
Ученый совет ФГАОУ ВО Первый МГМУ
им. И.М. Сеченова Минздрава России
(Сеченовский Университет)
«15» июня 2023
протокол №6

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом

основная профессиональная Высшее образование - магистратура - программа магистратуры
32.00.00 Науки о здоровье и профилактическая медицина
32.04.01 Общественное здравоохранение
Деловое администрирование в здравоохранении

Цель освоения дисциплины Управление персоналом

Цель освоения дисциплины: участие в формировании следующих компетенций:

УК-3; Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-4; Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия

Требования к результатам освоения дисциплины.

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

п/№	Код компетенции	Содержание компетенции и (или ее части)	Индикаторы достижения компетенций:			
			Знать	Уметь	Владеть	Оценочные средства
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной	различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия; стратегии лидерства; особенности	планировать качественный и количественный состав команды; распределять роли, корректировать работу команды для	практическим опытом участия в командной работе, в социальных проектах, распределении ролей в условиях командного взаимодействия;	Деловые игры. Кейс-стади. Тест., Тест Управление персоналом



0000318 97700

		ой цели	и организаци и работы команды для достижения поставленн ой цели; основные понятия, модели и характеристики стратегий поведения в конфликтны х ситуациях	достижения поставленн ой цели; учитывать в своей социальной и профессион альной деятельности и интересы, особенност и поведения членов команды, в том числе посредством корректиро вки своих действий; анализирова ть причины возникнове ния конфликта и использоват ь соответствую щую стратегию разрешения, применять эмоциональ ный интеллект для изменения стратегии поведения в конфликте	навыками формирован ия лидерских качеств в профессион альной деятельност и; навыками определени я (распознава ния) стратегий поведения в конфликте с использова нием теоретическ их положений; практическ им опытом выработки командной стратегии и достижения поставленн ых целей	
2	УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии,	литературн ую форму государственного языка, основы устной и	выражать свои мысли на государственном, родном и иностранно	практическ им опытом составления текстов на государственном и родном	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.



0000318 97700

		в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	письменной коммуникации на иностранном языке, функциональные стили родного языка, требования к деловой коммуникации; теоретические основы, а также структуру и особенности делового общения в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	м языке в ситуации деловой коммуникации; проводить аналитическую работу статей, в т.ч. на иностранном языке с целью осуществления профессионального академического взаимодействия; организовывать эффективные коммуникации в процессе академического и профессионального взаимодействия с использованием всех современных коммуникативных технологий в том числе на иностранном языке(ах)	языках, опытом перевода текстов с иностранного языка на родной, опытом говорения на государственном и иностранном языках; конструктивным подходом в профессиональной и научной коммуникации, организации и ведением научно-практической дискуссии; основными современными коммуникативными технологиями, в том числе на иностранном языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	
--	--	---	--	---	--	--

Разделы дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

п/№	Код	Наименование	Содержание раздела в	Оценочные
-----	-----	--------------	----------------------	-----------



0000318 97700

	компетенции	раздела/темы дисциплины	дидактических единицах	средства
1	УК-3	1. Персонал в современной организации. 1.1 Персонал в современной организации.	Основные этапы управления персоналом: традиционный, индустриальный и постиндустриальный. Работник в традиционном и индустриальном производстве. Место работника в управлении персоналом в тейлоровской модели труда. Неотейлористские взгляды на персонал. Основные факторы повышения роли персонала и управления им в постиндустриальном обществе. Изменение содержания труда. Рост образованности и культуры работника. Повышение цены труда, цена труда в здравоохранении. Современные системы управления персоналом: карьерная, договорная, коллективистская (Япония) и др. Роль персонала в виртуальной организации. Особенности систем управления персоналом в здравоохранении. Социальный и нравственный капитал.	Тест Управление персоналом
2	УК-3, УК-4	2. Управление персоналом как специфическая сфера управления. Структура управления персоналом		



0000318 97700

<p>2.1 Управление персоналом как специфическая сфера управления. Структура управления персоналом</p>	<p>Понятие и цели управления персоналом. Особенности управления персоналом в государственных и муниципальных организациях здравоохранения и коммерческих медицинских организациях. Экономическая, социальная и деловая эффективность.</p> <p>Структура управления персоналом: работа с кадрами и руководство персоналом. Организация и функции работы с кадрами. Понятие и главное содержание руководства персоналом. Руководство персоналом как наука и искусство.</p> <p>Важнейшие функции управления персоналом. Планирование, маркетинг, набор, использование и высвобождение персонала, особенности данных функций управления персоналом в учреждениях здравоохранения. Обучение и повышение квалификации медицинских кадров. Мотивация, карьера и социальное обеспечение работников. Особенности карьеры медицинского работника. Социальное обеспечение медицинских работников. Формирование и поддержка производственной культуры, особенности культуры в медицинской организации. Кадровое делопроизводство и управление информацией. Контроль за персоналом, обеспечение дисциплины и организационного порядка. Руководство персоналом.</p>	<p>Деловые игры. Кейс-стади. Тест.</p>
--	--	--



0000318 97700

			<p>Участие в определении стратегии медицинской организации.</p> <p>Субъекты управления персоналом. Роль администрации, руководителей и служб персонала в управлении кадрами. Роль собственников в управлении кадрами в частном здравоохранении. Рабочие группы (коллективы) и органы производственной демократии. Методы управления персоналом. Основные этапы эволюции управления персоналом. Особенности современного этапа в развитии управления персоналом. Отличие управления кадрами и управления человеческими ресурсами (УЧР), особенности управления кадрами и человеческими ресурсами в здравоохранении. Характерные черты управления человеческими ресурсами. Стадии развития управления кадрами в УЧР. Тенденции эволюции УЧР.</p>	
3	УК-3, УК-4	3. Техника, средства и модели руководства 3.1 Техника, средства и модели руководства	<p>Понятие техники руководства. Стиль и техника руководства. Рамочное (by Exception) управление. Управление посредством делегирования (by Delegation). Управление по целям (by Objectives). Условия эффективности и общий механизм управления по целям. Достоинства и недостатки управления по целям.</p>	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.



0000318 97700

			<p>Управление по результатам и системное управление. Средства руководства. Экономические и внеэкономические средства руководства. Информирование, индивидуальная беседа и обсуждение. Инструктирование и поручение. Конференция, переговоры и жалоба. Признание и похвала. Советы, критика, порицание и участие. Модели руководства. Гарцбургская модель, ее замысел и основные принципы, компоненты, достоинства и недостатки. Другие современные модели руководства.</p>	
4	УК-3, УК-4	4. Культуроориентированное руководство персоналом 4.1 Культуроориентированное руководство персоналом	<p>Влияние культуры на управление персоналом. Культура медицинской организации. Организационные функции культуры. Основные этапы внедрения культууроориентированного руководства. Использование различных типов культур в управлении персоналом. Индивидуалистическая, коллективистская и смешанная организационные культуры. Культурологические особенности системы управления персоналом в США, странах Западной Европы, Японии, Китае и России.</p>	<p>Деловые игры. Кейс-стади. Тест.</p>
5	УК-3,	5. Служба персонала		



0000318 97700

	УК-4	5.1 Служба персонала	Основные этапы развития служб персонала. Структура, функции и штаты служб персонала. Отдел персонала и основные направления его работы. Задачи, права и обязанности менеджеров по персоналу и сотрудников кадровых служб. Организация деятельности служб персонала. Особенности кадровых служб в различных странах мира. Службы персонала в России, Западной Европе, США и Японии. Факторы эффективности кадровых служб. Оценка их деятельности. Основные подходы к оценке деятельности служб персонала.	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.
6	УК-3, УК-4	6. Кадровая политика и кадровое планирование 6.1 Кадровая политика: понятие и организационное назначение. Этапы кадровой политики. Планиро	Кадровая политика: понятие и организационное назначение. Этапы кадровой политики. Планирование персонала как исходный этап кадрового менеджмента. Цели, задачи и организация кадрового планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Индивидуальное планирование. Планирование карьеры. Планирование занятости. Планирование развития. Планирование трудовой адаптации. Составление индивидуального плана развития сотрудника. Коллективное планирование, его временные параметры, содержание и характер. Планирование состава персонала. Планирование	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.



0000318 97700

			потребности в персонале. Планирование использования персонала. Планирование изменений персонала. Планирование расходов на персонал. Кадровое планирование и контроллинг персонала. Основные цели и функции контроллинга персонала.	
7	УК-3	7. Анализ состава персонала как основа кадрового планирования 7.1 Анализ состава персонала как основа кадрового планирования	Место анализа состава персонала в кадровом менеджменте. Основные функции анализа состава персонала. Общая формула анализа состава персонала. Понятие трудового потенциала и его составляющие. Используемый и латентный трудовой потенциал. Актуальный потенциал и потенциал развития. Общая схема взаимодействия основных факторов индивидуальной производительности. Профиль (портрет) способностей (компетенций). Управление персоналом как управление компетенциями сотрудников. Общий каталог профиля способностей. Процедуры отбора индивидуальных черт в профиль способностей и его структура.	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.
8	УК-3	8. Потребность в персонале 8.1 Определение	Понятие и структура кадровых	Деловые игры.



0000318 97700

потребности в качестве персонала	в потребностей. Основные подходы к определению кадровых потребностей. Планирование на существующем базисе. Планирование на нулевом базисе. Методы определения потребности в персонале. Оценка потребности руководителем, опрос экспертов, метод Дельфи. Определение потребности в качестве персонала. Анализ работы и его задачи. Понятие профессиограммы. Основные этапы анализа работы: сбор информации, описание работы и спецификация работы. Методы сбора информации. Понятия, характеризующие требования к персоналу, профиль (вектор) требований, психограмма, должностная инструкция, квалификационная карта, карта компетенций и описание компетенций. Профиль требований, методы и принципы его разработки.	Кейс-стади. Тест.
8.2 Определение потребности в количестве персонала	Рабочее время как основа определения потребности в персонале. Основные факторы планирования рабочего времени. Подготовительное время и время исполнения. Способы установления временных затрат. Методы определения временных затрат в производственной сфере. Метод прямых измерений времени. Метод выборочных измерений. Методы измерения элементарного времени (МТМ и др.). Методы определения временных затрат в непроизводственной	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.



0000318 97700

			<p>сфере. Бюджетирование на нулевой основе («Zero-Base-Budgeting»).</p> <p>Дополнительные факторы, учитываемые при определении потребности в персонале. Валовая и чистая потребности в персонале. Списочный, среднесписочный и явочный состав кадров. Нормы управляемости и нормы соотношений. Особенности определения потребности в персонале на тактическом и стратегическом уровнях управления.</p>	
9	УК-3, УК-4	9. Прием персонала. Маркетинг персонала 9.1 Прием персонала. Маркетинг персонала	<p>Прием кадров в системе менеджмента изменений персонала. Основные этапы приема персонала. Кадровый маркетинг: понятие и философия, цели и инструменты. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Имидж учреждения здравоохранения как основа маркетинговой деятельности. Международный маркетинг персонала. Обоснование необходимости приема сотрудников и подготовка заявки. Условия эффективного привлечения кандидатов. Внутренний и внешний рынки труда. Внутреннее привлечение персонала и его способы: внутриорганизационный конкурс, перевод, сверхурочные работы, развитие персонал и др. Внешнее привлечение персонала и его инструменты: объявление</p>	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.



0000318 97700

			вакансий, обращение в службы занятости, лизинг, использование посредников и агентов по вербовке, посредническая деятельность сотрудников и др.	
10	УК-3, УК-4	10. Отбор персонала 10.1 Отбор персонала	Информационный потенциал и оценка конкурсных документов: заявления, фото, автобиографии, личное листка по учету кадров, дипломов, рекомендаций и др. Профессиональное тестирование. Тесты способностей, тесты достижений и ситуативные тесты. Возможности тестирования в выявлении качеств и способностей работника. Социально-психологическое тестирование Собеседование. Виды интервью. Оценочные возможности собеседования. Факторы, влияющие на результаты собеседования. Компьютерное интервью. Прием на работу как заключительная стадия привлечения персонала. Принятие решения о приеме, его субъекты и правовые аспекты. Трудовое соглашение (контракт) и его содержание. Затраты на поиск и отбор персонала	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.
11	УК-3, УК-4	11. Оценка персонала 11.1 Понятие и значение оценки персонала	Понятие и значение оценки персонала в кадровом менеджменте. Цели оценки персонала. Требования к оценке	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.



0 000318 97700

		<p>кадров. Основные походы к оценке персонала. Традиционный подход и его основные установки. Особенности нетрадиционного подхода. Содержание и виды оценки персонала. Оценка труда специалистов и руководителей. Оценка профессионального поведения и личных качеств. Особенности оценки при приеме на работу и профессиональном продвижении. Методы оценки персонала. Метод заданного выбора. Описательный метод. Управление по целям. Метод решающих ситуаций. Метод классификации. Психологические методы оценки персонала. Метод заданного распределения и другие методы. Критерии оценки персонала. Типология критериев. Учет различной значимости критериев оценки персонала. Системы оценки персонала.</p>	
	11.2 Инструментарий и процедуры оценки персонала	<p>Масштаб оценки кадров. Шкалирование. Шкалы с ценой деления. Номинальные, номерные и графические шкалы. Ранжирование и распределение результатов оценки. Подбор систем оценки персонала. Процедура оценки персонала. Подготовка и проведение оценки. Место и субъекты оценки. Периодичность и оценки и ее технология. Аттестационная беседа, ее цели и организация. Способы ведения беседы. Факторы повышения</p>	<p>Деловые игры. Кейс-стади. Тест.</p>



0000318 97700

			эффективности оценочной беседы. Юридический аспект оценки персонала. Типичные ошибки при оценке персонала. Технология «Центр оценки персонала» (ЦОП). Организационные основы ЦОП. Этапы реализации программы ЦОПа. Использование результатов оценки. Перемещение и освобождение персонала. Способы оптимизации численности сотрудников	
12	УК-3, УК-4	12. Развитие персонала 12.1 Развитие персонала	Содержание понятия «развитие персонала». Развитие учреждения и развитие сотрудников. Профессиональное образование, повышение квалификации и переподготовка. Определение потребности в развитии персонала. Основные формы развития персонала. Цели и факторы эффективности программ обучения персонала. Методы профессионального обучения: лекция, семинар, анализ конкретных ситуаций, дискуссия экспертов («круглый стол»), плановая, ролевая и др. игры; инструктаж, ротация, ученичество и наставничество, самообучение. Эффективные методы самообразования. Роль тренинга в развитии персонала. Профессиональное развитие персонала. Деловая карьера. Планирование и развитие карьеры. Карьера руководителей и специалистов.	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.



0000318 97700

13	УК-3, УК-4	13. Использование персонала 13.1 Использование персонала	<p>Эргономика как основа оптимизации взаимодействия работника и средств производства. Значение физиологии труда, психологии труда, социологии труда, технологии труда, педагогики труда, медицины труда и антропометрии для использования персонала. Различные виды нагрузки и их влияние на организацию рабочих мест и рабочего времени. Ротация. Горизонтальное (Job Enlargement) и вертикальное (Job Enrichment) обогащение труда. Ротация в системе здравоохранения.</p> <p>Использование групповой организации труда. Оптимальное использование разнообразного состава группы.</p> <p>Гуманизация труда: цели и содержание. Безопасность и здоровье сотрудников. Пути и пробелы гуманизации труда в организации.</p>	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.
----	---------------	---	---	---------------------------------------

Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость		Трудоемкость по семестрам (Ч)
	объем в зачетных единицах (ЗЕТ)	Объем в часах (Ч)	Семестр 2
Контактная работа, в том числе		36	36
Консультации, аттестационные испытания (КАТ) (Экзамен)		4	4
Лекции (Л)		8	8
Лабораторные практикумы (ЛП)			



Практические занятия (ПЗ)		24	24
Клинико-практические занятия (КПЗ)			
Семинары (С)			
Работа на симуляторах (РС)			
Самостоятельная работа студента (СРС)		54	54
ИТОГО	3	90	90

Содержание дисциплины (модуля) по видам занятий

Лекционные занятия

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема лекции	Применение ЭО и ДОТ	Объем, час.
1	Кадровая политика и кадровое планирование	Кадровая политика: понятие и организационное назначение. Этапы кадровой политики. Планиро	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
2	Персонал в современной организации.	Персонал в современной организации.	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
2	Персонал в современной организации.	Персонал в современной организации.	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
2	Персонал в современной организации.	Персонал в современной организации.	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
3	Техника, средства и модели руководства	Техника, средства и модели руководства	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
4	Управление персоналом как специфическая сфера управления. Структура управления персоналом	Управление персоналом как специфическая сфера управления. Структура управления персоналом	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2

Практические занятия

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема	Применение ЭО и ДОТ	Объем, час.
-----------	--	------	---------------------	-------------



1	Анализ состава персонала как основа кадрового планирования	Анализ состава персонала как основа кадрового планирования	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
2	Использование персонала	Использование персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
3	Кадровая политика и кадровое планирование	Кадровая политика: понятие и организационное назначение. Этапы кадровой политики. Планиро	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
4	Культуроориентированное руководство персоналом	Культуроориентированное руководство персоналом	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
5	Отбор персонала	Отбор персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
6	Оценка персонала	Понятие и значение оценки персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
6	Оценка персонала	Инструментарий и процедуры оценки персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
7	Потребность в персонале	Определение потребности в качестве персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
7	Потребность в персонале	Определение потребности в количестве персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
8	Прием персонала. Маркетинг персонала	Прием персонала. Маркетинг персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
9	Развитие персонала	Развитие персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2
10	Служба персонала	Служба персонала	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»	2

Самостоятельная работа студента

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Тема занятия	Вид СРС	Объем, час.
-----------	---------------------------------	--------------	---------	-------------



	(модуля)			
1	Анализ состава персонала как основа кадрового планирования	Анализ состава персонала как основа кадрового планирования	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
2	Использование персонала	Использование персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
3	Кадровая политика и кадровое планирование	Кадровая политика: понятие и организационное назначение. Этапы кадровой политики. Планиро	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
4	Культуроориентированное руководство персоналом	Культуроориентированное руководство персоналом	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	2
5	Отбор персонала	Отбор персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
6	Оценка персонала	Понятие и значение оценки персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
6	Оценка персонала	Инструментарий и процедуры оценки персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
7	Персонал в современной организации.	Персонал в современной организации.	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	2
7	Персонал в	Персонал в современной	Работа с электронными	2



0000318 97700

	современной организации.	организации.	образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	
7	Персонал современной организации.	Персонал в современной организации.	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	2
8	Потребность в персонале	Определение потребности в качестве персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
8	Потребность в персонале	Определение потребности в количестве персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
9	Прием персонала. Маркетинг персонала	Прием персонала. Маркетинг персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
10	Развитие персонала	Развитие персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
11	Служба персонала	Служба персонала	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
12	Техника, средства и модели руководства	Техника, средства и модели руководства	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на образовательном портале Университета	4
13	Управление персоналом как специфическая сфера управления.	Управление персоналом как специфическая сфера управления. Структура управления персоналом	Работа с электронными образовательными ресурсами, размещенными в сети "Интернет" и на	2



Структура управления персоналом		образовательном портале Университета	
---------------------------------	--	---	--

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Перечень основной литературы

№	Наименование согласно библиографическим требованиям
1	Управление человеческими ресурсами : учебник / В. Р. Веснин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2019. – 702 с.
2	Веснин В.Р. Менеджмент: учебник- 4-е изд., перераб и доп. – Москва: Проспект, 2018 г.- 616 с.
3	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с.

Перечень дополнительной литературы

№	Наименование согласно библиографическим требованиям
1	Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. –М.:КНОРУС, 2015- 202 с.
2	Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2019. - 400 с.
3	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с.
4	Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 523 с.

Перечень электронных образовательных ресурсов

№	Наименование ЭОР	Ссылка
1	Деловые игры. Кейс-стади. Тест.	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»
2	Тестовые задания по дисциплине "Управление персоналом"	Размещено в Информационной системе



0000318 97700

		«Университет-Обучающийся»
3	Тест Управление персоналом	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»
4	Кейсы по управлению персоналом	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»
5	Вопросы для подготовки к итоговому занятию по дисциплине "Управление персоналом"	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»
6	Курс лекций по управлению персоналом ЦМП	Размещено в Информационной системе «Университет-Обучающийся»

Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	№ учебных аудиторий и объектов для проведения занятий	Адрес учебных аудиторий и объектов для проведения занятий	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования
1	34	119435, г. Москва, ул. Большая Пироговская, д. 2, стр. 2	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Сеченовского Университета
2	1	119435, г. Москва, ул. Большая Пироговская, д. 2, стр. 2	Мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран), доска

