

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 02.12.2024 23:52:25
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ и ФИНАНСОВ
(наименование структурного подразделения (института))

Кафедра менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНО

Директор Хлутков А.Д.

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА
«Стратегический менеджмент»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Очная/очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2024

Санкт-Петербург, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Коргова М.А., доктор социологических наук, профессор

Директор образовательной программы «Менеджмент», к. э. н., доцент, доцент Кудряшов
Вадим Сергеевич;

Заведующий кафедрой менеджмента, д. э. н., профессор Лабудин Александр Васильевич

РПД Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами одобрена на заседании кафедры
менеджмента. Протокол № 7 от 11 апреля 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	Ошибка! Закладка не определена.
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	Ошибка! Закладка не определена.
3. Содержание и структура дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	10
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
6. Методические материалы по освоению дисциплины.....	20
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	21
7.1. Основная литература	21
7.2. Дополнительная литература.....	21
7.3. Нормативные правовые документы.	21
7.4. Интернет-ресурсы.	21
7.5. Иные источники.	21
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо ОС-3.2	Способен использовать определенные приемы познания и способы деятельности, направленные на достижение целей управления

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
В/01.6 Выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка	ПКо ОС - 3.2	<p><u>На уровне знаний:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - овладение знаниями основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации; - овладение знаниями организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и технологий формирования команды; - овладение знаниями технологий проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. <p><u>На уровне умений:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - овладение умениями применять на практике управления человеческими ресурсами для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации теории мотивации, лидерства и власти; - овладение умениями организовать групповую работу с использованием процессов групповой динамики, принципов, методов и технологий формирования команды; - овладение умениями проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. <p><u>На уровне навыков:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - овладение навыками использования основных теорий управления человеческими ресурсами в организации для решения управленческих задач в организации; - овладение навыками организации групповой работы; - приобретение навыков аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах / в астрономич. часах)
Очная форма	
Общая трудоемкость	108/81
Контактная работа с преподавателем	50/37,5
Лекции	24/18
Практические занятия	24/18
Лабораторные занятия	-
Практическая подготовка	-
Самостоятельная работа	22/16,5
Консультации	2
Контроль	36/27
Формы текущего контроля	Опрос, разбор кейса, практическое задание, представление докладов
Форма промежуточной аттестации	Экзамен
Очно-заочная форма	
Общая трудоемкость	108/81
Контактная работа с преподавателем	34/25,5
Лекции	16/12
Практические занятия	16/12
Лабораторные занятия	-
Практическая подготовка	-
Самостоятельная работа	38/28,5
Консультации	2
Контроль	36/27
Формы текущего контроля	Опрос, разбор кейса, практическое задание, представление докладов
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами** предназначена для студентов очной формы обучения 2-го курса, изучается в 4 семестре, для очно-заочной формы обучения – 3 курс, 5 семестр .

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Общий менеджмент.
- Психология.
- Социология.
- Введение в деловую культуру.
- Организационное поведение.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

(очная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	8	2	-	4		2	О, РК,
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	6	2	-	2	-	2	О, ПД
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	6	2	-	2	-	2	О, ПЗ
Тема 4	Планирование персонала в организации	6	2	-	2	-	2	О, РК
Тема 5	Набор персонала в организацию	6	2	-	2	-	2	О, РК
Тема 6	Отбор персонала в организациях	6	2	-	2	-	2	О, РК
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	6	2	-	2	-	2	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	6	2	-	2	-	2	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	6	2	-	2	-	2	ПД, РК
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	6	2	-	2	-	2	РК, ПД
Тема 11	Национальные модели	8	4		2		2	ПД

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях							
Промежуточная аттестация		36					Экзамен	
Всего:		108	24		24	2	22	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), представление доклада (ПД), разбор кейса (РК), практическое задание (ПЗ).

(очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	7	2	-	2		3	О, РК,
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	7	2	-	2	-	3	О, ПД
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	7	2	-	2	-	3	О, ПЗ
Тема 4	Планирование персонала в организации	7	2	-	2	-	3	О, РК

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 5	Набор персонала в организацию	7	2	-	2	-	3	О, РК
Тема 6	Отбор персонала в организациях	5	1	-	1	-	3	О, РК
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	6	1	-	1	-	4	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	6	1	-	1	-	4	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	6	1	-	1	-	4	ПД, РК
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	6	1	-	1	-	4	РК, ПД
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	6	1		1		4	ПД
Промежуточная аттестация		36						Экзамен
Всего:		108	16		16	2	38	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), представление доклада (ПД), разбор кейса (РК), практическое задание (ПЗ).*

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом в организациях.

Управление персоналом как составная часть менеджмента организации. Цели и задачи управления персоналом. Понятийно-категориальный аппарат управления персоналом. Проблематика управления персоналом. Стратегия управления персоналом в организациях. Кадровая политика организации: алгоритм разработки и реализации. Система управления персоналом: ее содержание и характеристика основных элементов. Субъекты и объекты управления персоналом. Руководитель организации, его команда, кадровая служба, линейный менеджмент как первичные субъекты управления персоналом. Люди в организациях и отношения между ними как объекты управления персоналом. Типичные проблемы в управлении персоналом современных организаций. Конфликты в управлении персоналом и способы их разрешения.

Управление персоналом как учебный курс: его цели, задачи и структура.

Тема 2. Развитие теории и практики управления персоналом в организациях в мире и в России

Возникновение идей об управлении персоналом в первобытном обществе, в Древнем мире, в средние века, в период индустриального развития человечества. Взгляд на управление персоналом в общей теории управления. Возникновение управления персоналом как науки. Периодизация истории управления персоналом. Вклад классических школ и подходов в развитии теории управления персоналом. Появление неоклассического менеджмента эпохи постиндустриального развития человечества и его влияние на управление персоналом. Тенденции развития современного кадрового менеджмента.

Развитие теории управления персоналом в России в дореволюционный, советский и постсоветский периоды: основные достижения и проблемы.

Практика управления персоналом в мире в эпоху классического и неоклассического менеджмента: полезные уроки и отрицательный опыт.

Перспективы развития науки и практики управления персоналом в мире и в современной России.

Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях

Сущность, классификации и содержание принципов управления персоналом в организациях. Административные, экономические и социально – психологические методы управления персоналом. Кадроведческий управленческий цикл. Сущность и содержание основных функций кадрового менеджмента: планирования персонала, набора персонала, отбора персонала, мотивации и стимулирования персонала, адаптации и обучения персонала, оценки деятельности персонала и управления карьерными процессами персонала в организации. Динамика взглядов на перечень кадровых функций и их содержание. Принятие и реализация управленческих решений как интегральная функция кадроведческого цикла. Взаимосвязь универсальных управленческих функций и функций по управлению персоналом. Управление персоналом как социальная технология. Особенности использования принципов, применения методов и реализации функций управления персоналом в практике мировых компаний и современных российских организаций.

Тема 4. Планирование персонала в организациях

Сущность кадрового планирования. Место и роль планирования в системе управления персоналом современной организации. Вторичность кадрового планирования по отношению к организационному планированию. Классификация планов по персоналу. Принципы и методы кадрового планирования. Алгоритм кадрового планирования. Причины неудач в планировании и пути их устранения. Высвобождение персонала: принципы, методы и технологии. Особенности планирования персонала в зарубежных и в отечественных компаниях.

Тема 5. Набор персонала в организациях

Сущность набора персонала. Место и роль набора в системе управления персоналом современной организации. Принципы набора персонала в организации. Инструменты набора: должностная инструкция, квалификационная карта и карта компетенций. Внешние и внутренние источники набора персонала: их преимущества и недостатки. Методы внешнего и внутреннего набора. Альтернативы набора персонала в организацию. Особенности набора персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 6. Отбор персонала в организациях

Сущность отбора персонала в организациях. Место и роль отбора в системе управления персоналом современной организации. Критерии и принципы отбора. «Отбор» и «подбор» персонала: общее и особенное. Традиционные методы отбора персонала в организацию. Нетрадиционные методы оценки кадров при отборе. Достоинства и недостатки традиционных и нетрадиционных методов, технологии их применения. Процесс отбора: этапы и их характеристика. Типичные ошибки при отборе персонала в организациях и пути их устранения. Особенности отбора персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 7. Мотивация и стимулирование персонала в организациях

Сущность мотивации и стимулирования персонала в организации. Место и роль мотивации и стимулирования в системе управления персоналом современной организации.

Содержание понятий «мотивация» и «стимулирование» персонала. Механизм мотивации и стимулирования персонала. Основные классические содержательные и процессуальные теории мотивации и их практическое применение в современных системах мотивации и стимулирования персонала. Современные теории мотивации персонала в организациях: возможности применения в практике управления персоналом. Методы мотивации и стимулирования персонала: экономический метод, метод постановки целей, метод проектирования и перепроектирования труда и обогащения работ, метод соучастия персонала в управлении и др. Формы и инструменты мотивации и стимулирования персонала. Принципы и основные элементы традиционной и нетрадиционной систем компенсации труда персонала. Самомотивация персонала и самоменеджмент. Технология выбора личных целей. Управление стрессовыми ситуациями. Тайм - менеджмент. Организация рабочего места сотрудников организации. Особенности мотивации и стимулирования персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 8. Адаптация персонала в организациях

Сущность адаптация персонала в организациях. Место и роль адаптации в системе управления персоналом современной организации. Виды адаптации. Цели и задачи адаптации персонала в организации. Уровни адаптации персонала. Процесс адаптации. Программы адаптации. Условия успешности адаптации персонала в современных организациях. Особенности адаптации персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 9. Обучение персонала в организациях

Необходимость развития персонала организаций. Сущность обучения персонала в современных организациях. Роль обучения в профессиональном и личностном развитии персонала. Цели и задачи обучения персонала. Требования, предъявляемые к эффективному обучению персонала. Процесс обучения персонала: характеристика основных этапов. Основные формы и методы обучения. Непрерывное обучение персонала как важнейший фактор эффективной деятельности организаций. Характеристика «обучающихся организаций». Особенности обучения персонала в зарубежных организациях. Проблемы обучения персонала в организациях России и возможные пути их разрешения.

Тема 10. Оценка деятельности персонала в организациях

Сущность оценки деятельности персонала в современных организациях. Место и роль оценки в системе управления персоналом современной организации. Цели и функции оценки персонала организации. Объект и предмет оценки. Критерии и принципы оценки деятельности персонала. Факторы, влияющие на эффективность оценки. Методы оценки: аттестация, метод стандартных оценок, метод сравнительных оценок, метод управления по результатам, 360 градусная аттестация, метод самооценки и др. Достоинства и недостатки методов и возможности их использования в современных организациях. Система оценки персонала в организации. Субъективные ошибки при оценке деятельности сотрудников организации и возможные пути их устранения. Особенности оценки персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 11. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях

Обусловленность моделей управления персоналом историей и традициями, социально – экономическими условиями стран, менталитетом народов. Сущностные черты американской, японской и европейской моделей управления персоналом. Возможности и ограничения моделей. Симбиозные модели управления персоналом.

Проблемы выбора эффективной модели управления персоналом в современных российских организациях и возможные пути их разрешения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема	Содержание темы	Формы и методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	Устный опрос. Представление докладов.
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	Устный опрос. Практическое задание
Тема 4	Планирование персонала в организации	Устный опрос. Разбор кейса .
Тема 5	Набор персонала в организацию	Устный опрос. Разбор кейса .
Тема 6	Отбор персонала в организациях	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 9	Обучение персонала в организациях	Представление докладов, Разбор кейса
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	Представление докладов, Разбор кейса
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	Представление докладов

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Номер и название темы	Содержание занятий
<p>Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления современной организацией.</p>	<p>1. «Круглый стол» на тему: «Управление персоналом в современной организации» Вопросы для опроса: 1. Какова сущность и содержание управления персоналом и каково его место в системе управления организацией? 2. Каково содержание системы современного управления персоналом в организации? 3. В чем особенности управления персоналом как профессии?</p> <p>2. Разбор практической ситуации «Система управления персоналом в Комбанке».</p>
<p>Тема 2. Развитие теории управления персоналом в мире и в России</p>	<p>1. Семинарское занятие на тему: «Эволюция идей в области управления персоналом» Вопросы для опроса: 1. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период). 2. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом. 3. Развитие отечественной теории управления персоналом. 4. Современная система научных взглядов на управление персоналом.</p> <p>2. Представление докладов на темы: 1. Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе). 2. Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте. 3. Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте. 4. Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.</p>

<p>Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях</p>	<p>Семинарское занятие на тему: «Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях»</p> <p>1. Вопросы для опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира? 2. В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России? 3. Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий? 4. Каковы особенности реализации кадроведческих технологий в современных российских организациях? <p>2. Практическое задание.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте таблицу с перечислением: <ul style="list-style-type: none"> - основных принципов управления персоналом и их краткой характеристикой; - методов управления персоналом и их краткой характеристикой; - функций управления персоналом с их краткой характеристикой. 3. Сделайте презентацию указанных таблиц.
<p>Тема 4. Кадровое планирование и набор персонала в организациях</p>	<p>Семинарское занятие на тему: «Кадровое планирование и набор персонала в организациях»</p> <p>1. Вопросы для опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и содержание кадрового планирования. 2. Методы кадрового планирования в организации. 3. Высвобождение персонала. 4. Источники и инструменты набора персонала в организацию <p>2. Разбор кейсов: «Продавай или увольняйся», «Сокращение штата»</p>
<p>Тема 5. Отбор персонала в организацию</p>	<p>Семинарское занятие на тему: «Отбор персонала в организацию»</p> <p>1. Вопросы для опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Традиционные методы отбора персонала в организацию. 2. Нетрадиционные методы отбора персонала в организацию. 3. Отбор персонала в лучших компаниях мира. <p>2. Разбор кейса «Выборы заместителя».</p>
<p>Тема 6. Мотивация и стимулирование персонала</p>	<p>Семинарское занятие на тему: «Мотивация и стимулирование персонала в современных организациях».</p> <p>1. Вопросы для опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику. 2. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику. 3. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?

	<p>4. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).</p> <p>2. Разбор кейсов: «Премия», «От бездельника до ударника»</p>
<p>Тема 7. Адаптация и обучение персонала в современных организациях</p>	<p>1. Семинарское занятие на тему: «Адаптация и обучение персонала в современных организациях» Вопросы для опроса: 1. Современные подходы к аттестации в эффективных компаниях мира. 2. Современные системы обучения персонала в организациях. 3. Проблемы обучения персонала в российских организациях.</p> <p>2. Разбор кейса: «Успешная адаптация»</p>
<p>Тема 8. Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала в организации</p>	<p>1. Семинарское занятие на тему: «Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала с организации» Вопросы для опроса: 1. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира. 2. Проблемы оценки персонала в российских организациях. 3. Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.</p> <p>2. Разбор кейсов «Барон и баронесса», «Двойная карьера».</p>
<p>Тема 9. Развитие практики управления персоналом в мире и в России</p>	<p>1. Представление докладов на тему: 1. Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору). 2. Особенности управления персоналом в современных организациях России. 3. Лучшие практики управления персоналом в мире.</p> <p>2. Разбор кейсов: «Американская культура в России», «Особенности российского менеджмента»</p>
<p>Тема 10. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях</p>	<p>1. Представление докладов на тему: 1. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента. 2. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента. 3. Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели менеджмента.</p> <p>2. Разбор кейса: «Бутики Христодара»</p>
<p>Тема 11. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в</p>	<p>1. Представление докладов на тему: 1. Обусловленность моделей управления персоналом историей и традициями, социально – экономическими условиями стран, менталитетом народов. 2. Сущностные черты американской, японской и европейской моделей управления персоналом. Возможности и ограничения моделей.</p>

современных российских условиях	3. Симбиозные модели управления персоналом.
--	--

Вопросы для устного опроса на учебных занятиях семинарского типа

1. Какова сущность и содержание управления персоналом и его место в системе управления организацией?
2. Чем кадровый менеджмент отличается от управления персоналом?
3. Каково содержание системы современного кадрового менеджмента?
4. В чем особенности управления персоналом как профессии?
5. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период).
6. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом.
7. Развитие отечественной теории управления персоналом.
8. Современная система научных взглядов на управление персоналом.
9. Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира?
10. В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России?
11. Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий?
12. Каковы особенности реализации функций управления персоналом и кадроведческих технологий в современных российских организациях?
13. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
14. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
15. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?
16. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).
17. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира.
18. Сравнительный анализ оценки персонала в передовых компаниях мира.
19. Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.
20. Система управления персоналом в передовых компаниях мира.
21. Особенности управления персоналом в современных организациях России

Примерные темы докладов

1. Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе).
2. Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте.
3. Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте.
4. Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.
5. Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору).
6. Особенности управления персоналом в современных организациях России.
7. Лучшие практики управления персоналом в мире.
8. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента.
9. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента.
10. Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели

менеджмента.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств)

Промежуточная аттестация может быть реализована с элементами ЭО / ДОТ.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный / ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-3.2	Студент использует определенные приемы познания и способы деятельности, направленные на достижение целей управления	Студент: <ul style="list-style-type: none">- способен сформулировать сущность и содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации;- знает разновидности и способен определить различия стратегий управления человеческими ресурсами в организациях;- знает и может дать характеристику компонентам стратегии управления человеческими ресурсами в организации;- может участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;- способен реализовывать стратегию управления человеческими ресурсами совместно с другими субъектами в организации и внешней среде.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 06 сентября 2019 г. №306 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся».

В институте принята следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С

61-70	хорошо	D
51-60	удовлетворительно	E
0-50	неудовлетворительно	EX

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа, степень осознанности, понимания изученного;
- 2) умение обосновать свои собственные суждения по вопросу;
- 3) умение применить теоретические знания на практике;
- 4) иллюстрация материала примерами;
- 5) способность ответить на дополнительные вопросы и решить микро-ситуацию.

Описание системы оценивания

96-100 баллов	<p>1) студент отлично знает основные теории управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>2) уверенно, без ошибок умеет применять знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации.</p> <p>3) на основе теории групповой динамики умеет организовать групповую работу и сформировать команду.</p> <p>4) отлично владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов.</p> <p>5) без затруднений владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации.</p> <p>6) уверенно отвечает на дополнительные вопросы по темам и решает микро-ситуации по тематике вопроса.</p>
86-95 баллов	<p>1) студент отлично знает основные теории управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>2) уверенно, без ошибок умеет применять знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации.</p> <p>3) на основе теории групповой динамики умеет организовать групповую работу и сформировать команду.</p> <p>4) отлично владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов.</p> <p>5) без затруднений владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации.</p> <p>6) уверенно отвечает на дополнительные вопросы по темам и решает микро-ситуации по тематике вопроса.</p>
71-85 баллов	<p>1) студент хорошо знает основные теории управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>2) достаточно уверенно умеет применять знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации.</p> <p>3) на основе теории групповой динамики практически без проблем умеет организовать групповую работу и сформировать команду.</p> <p>4) хорошо владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов.</p>

	<p>5) без затруднений владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации.</p> <p>6) достаточно уверенно отвечает на дополнительные вопросы и решает микро-ситуацию по тематике вопроса.</p>
61-70 баллов	<p>1) студент хорошо знает основные теории управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>2) достаточно уверенно умеет применять знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации.</p> <p>3) на основе теории групповой динамики практически без проблем умеет организовать групповую работу и сформировать команду.</p> <p>4) хорошо владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов.</p> <p>5) без затруднений владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации.</p> <p>6) достаточно уверенно отвечает на дополнительные вопросы и решает микро-ситуацию по тематике вопроса.</p>
60-51 баллов	<p>1) студент плохо ориентируется в основных теориях управления человеческими ресурсами в организации;</p> <p>2) с затруднениями применяет знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации;</p> <p>3) на основе теории групповой динамики с большими проблемами умеет организовать групповую работу и сформировать команду;</p> <p>4) удовлетворительно владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов,</p> <p>5) с затруднениями может провести диагностику организационной культуры для решения управленческих задач в организации;</p> <p>6) плохо отвечает на дополнительные вопросы и практически не решает микро-ситуацию по тематике вопроса.</p>
менее 51 баллов	Несоответствие ответа критериям №1-5

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Перечень вопросов для подготовки к зачету/экзамену

1. Сущность управления персоналом как науки. Предмет, объект и содержание управления персоналом. Взаимосвязь управления персоналом с менеджментом организации, с социологией и психологией управления и другими науками.
2. Цели и основные направления деятельности по управлению персоналом.
3. Принципы управления персоналом в организациях.
4. Методы управления персоналом в организациях.

5. Эволюция подходов к управлению персоналом.
6. Особенности современного этапа в управлении персоналом. Современная концепция управления персоналом.
7. Эволюция идей об управлении персоналом: школа научной организации труда.
8. Эволюция идей об управлении персоналом: школа административного управления.
9. Эволюция идей об управлении персоналом: школа человеческих отношений и науки о поведении.
10. Эволюция идей об управлении персоналом: количественный, процессный, системный и ситуационный подходы к управлению персоналом.
11. Национальные модели управления персоналом: американская модель.
12. Национальные модели управления персоналом: японская модель.
13. Национальные модели управления персоналом: европейская модель.
14. Симбиозные модели управления персоналом.
15. Проблемы становления российской модели управления персоналом.
16. Особенности кадрового менеджмента в государственной службе.
17. Особенности менеджмента в современных российских коммерческих организациях.
18. Управление персоналом как система, структура и процесс.
19. Кадровая политика организации.
20. Сущность и содержание кадрового планирования.
21. Набор персонала в организацию.
22. Отбор персонала в организацию: сущность, критерии, принципы.
23. Методы отбора персонала в организацию.
24. Содержательные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
25. Процессуальные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
26. Методы и формы стимулирования труда персонала в организации.
27. Традиционные и нетрадиционные системы компенсаций.
28. Адаптация персонала в организации: сущность, цели, виды, процесс.
29. Обучение персонала: сущность, цели, принципы, процесс.
30. Формы обучения персонала в организации.
31. Оценка трудовой деятельности персонала: сущность, цели, критерии.
32. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
33. Сущность понятия «карьера». Виды карьеры, мотивы карьеры.
34. Карьерная стратегия и тактика. Факторы, препятствующие карьерному росту.
35. Этапы карьеры.
36. Подготовка резерва руководителей.
37. Сущность организационных отношений в организации и возможности их оптимизации.
38. Основы управления конфликтами в организациях.
39. Деятельность кадровых служб в организациях.
40. Кадровый аудит: сущность, цели, задачи, алгоритм.
41. Методы принятия кадровых решений в организациях.
42. Менеджер как субъект управления персоналом в организации: функции; роли; требования, предъявляемые к современным кадровым менеджерам.
43. Управленческая команда как субъект и объект управления персоналом в организации.
44. Формирование и развитие команды руководителя.
45. Сущность, цели и содержание самоменеджмента руководителя и персонала организации.
46. Управление стрессовыми ситуациями в современных организациях.

47. Организация рабочего места сотрудника в организации.
48. Управление временным ресурсом сотрудников организации.

Пример теста для проведения промежуточной аттестации

1. Что из перечисленного является объектом менеджмента?

- А. Финансы, маркетинг, структура.
В. Персонал.
С. Люди и управленческие отношения, возникающие между ними по поводу осуществления труда.

2. Целью управления персоналом является:

- А. Максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с общими целями и интересами компании.
В. Максимальное сближение и гармонизация целей компании и отдела кадров
С. Максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами собственника компании.

3. Персонал организации это:

- А. Весь личный состав работающих на предприятии.
В. Квалифицированный, штатный, постоянный состав работающих.
С. Профессиональные служащие предприятия.

4. Кому принадлежит заслуга в обосновании принципа соответствия?

- А. Ф. Тейлору.
В. А. Маслоу.
С. Д. Карнеги.

5. Кто из перечисленных теоретиков менеджмента впервые обосновал необходимость научной организации труда?

- А. Э. Мейо.
В. Ф. Тейлор.
С. Г. Форд.

6. Системное управление персоналом предполагает:

- А. Оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы.
В. Соответствие системы управления персоналом требованиям производства.
С. Учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами, а также производственной системой и внешней средой.

7. Основной характеристикой стабильности персонала организации является ... кадров

- А. Показатель приема.
В. Текучесть.
С. Сменяемость.

8. К внешним факторам среды организации, учитываемым при проведении набора персонала, относятся:

- А. Финансовые ресурсы организации.
В. Организационные ресурсы организации.
С. Кадровая политика организаций – конкурентов.

9. Основная ошибка интервью при отборе кандидатов на вакантную должность:

- А. Очень высокая разговорная активность интервьюера.
В. Детальное выяснение специфики прошлой деятельности кандидата.
С. Поспешность суждений о кандидате.

10. При проведении беседы по найму следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- А. Помнить о требованиях, предъявляемых характером работы.
В. Внимательно слушать, что и как говорит заявитель.

С. Оказывать давление на заявителя.

11. Открытые вопросы на собеседовании предполагают:

А. Развернутые, содержательные ответы, неограниченные никакими рамками.

В. Демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают.

С. Ответы «да» или «нет».

12. Выберите самый точный и полный перечень критериев отбора кандидатов на работу в организацию, признаваемый в лучших компаниях мира.

А. Уровень профессиональных навыков; опыт работы; образование; личностные качества.

В. Уровень профессиональных навыков, образование; личностные качества; опыт работы.

С. Образование кандидата; уровень профессиональных навыков; опыт работы; личностные качества.

13. Какой из стилей руководства является морально мотивирующим фактором в современном менеджменте зарубежных компаний?

А. Либеральный стиль.

В. Консервативно – аналитический стиль.

С. Партисипативный стиль.

14. К какой системе компенсации относится система платы за знания?

А. К традиционной системе.

В. К нетрадиционной системе.

С. Не относится ни к какой из названных систем.

15. К какой форме обучения относится «Ученичество и наставничество»?

А. Обучение без отрыва от производства.

В. Обучение с отрывом от производства.

С. не является формой обучения.

16. К основным методам оценки результатов труда управленческих работников относится:

А. Хронометраж.

В. Сравнение плановых показателей работы с фактическими.

С. Анкетный метод.

17. Какой из видов карьеры предполагает, что работник в процессе трудовой деятельности проходит все стадии своего развития в одной организации?

А. Центrostремительная.

В. Административная.

С. Внутриорганизационная.

18. Принцип непрерывности в развитии карьеры означает:

А. Любое карьерное действие должно быть целесообразным, осуществляться сообразно целям индивида и организации.

В. Скорость продвижения работника должна быть соизмерима с общим движением.

С. Ни одна из достигнутых целей в карьере не может быть окончательной и служить поводом для остановки.

19. Чьей прерогативой является разработка кадровой политики в организации?

А. Кадрового менеджера.

В. Руководителя организации.

С. Линейных менеджеров.

20. Интерсубъектность управления появляется в связи с

А. Ростом профсоюзного движения.

В. Желанием руководства организации.

С. Новыми задачами организационного развития.

Экзамен по дисциплине проводится в письменной форме (в форме тестирования). На экзамен отводится 45 минут (1 академический час). Группа сдает экзамен одновременно в одной аудитории.

Тестовое задание содержит 30 вопросов, предполагающих один правильный вариант ответа.

Шкала оценивания выполнения тестовых заданий

Правильный ответ на тестовое задание приравнивается к 1 баллу. Если обучающийся набирает от 90 до 100% от максимально возможной суммы баллов ему выставляется оценка «отлично»; от 80 до 89% – оценка «хорошо», от 60 до 79% – оценка «удовлетворительно», менее 60% – оценка «неудовлетворительно».

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

7.1. Основная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами; пер. с англ. – 10-е изд. – СПб: Питер, 2012.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2017.
3. Gary Dessler Human Resource Management, Global Edition, 15/E, Florida International University. - Pearson. – 2017.

7.2. Дополнительная литература

1. Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк: Капитал пляшет под дудку таланта. Пер. с англ. Изд. 3-е. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
2. Ким У.Чан, Моборн Р. Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других рынков. Пер. с англ. Изд. 4-е. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
3. Кови С.Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
4. Коргова М.А. Кадровый менеджмент: Учебное пособие. - Ростов н/Д.: Феникс, 2007.
5. R. Wayne Dean Mondy, Joseph J. Martocchio. Human Resource Management (14th Edition) - Pearson. – 2016.

7.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Сайт Министерства науки и образования РФ	http://минобрнауки.рф
2.Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (сетевая версия).	www.consultant.ru/
3. Собрание законодательства РФ (печатная версия)	

7.4 Интернет-ресурсы

Не используется

7.5 Иные источники

Управление персоналом	библиотека
Проблемы теории и практики управления	библиотека
Инновационный менеджмент	библиотека
Менеджмент в России и за рубежом	библиотека
Кадровик	библиотека
Кадровое дело	библиотека

8. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для дисциплины «Управление человеческими ресурсами» информационные технологии применяются в следующих направлениях:

- оформление учебных материалов (курсовых работ, выступления на практическом занятии и т. д.) с помощью стандартного программного обеспечения MS Office;
- демонстрация дидактических материалов с использованием мультимедийных технологий;
- использование информационно-справочного обеспечения, такого как: правовые справочные системы (Консультант+ и др.), онлайн-словарей, справочников;
- использование специализированных справочных систем (электронных учебников, виртуальных экскурсий и справочников), коллекций иллюстраций и фотоизображений;
- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, видео- аудио - материалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты.

Материальная база

учебный кабинет;

учебная и справочная литература;

ноутбук (пакет офисных приложений MSOffice);

мультимедийный проектор;

флип-чарт.