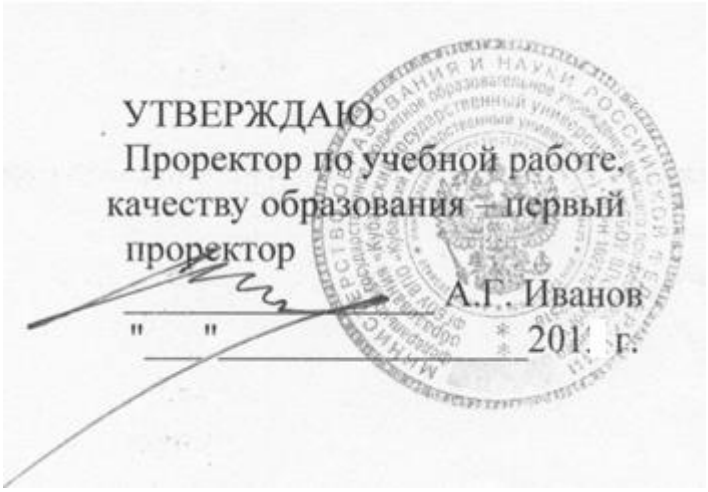
Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Экономический факультет



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.13. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки/специальность *38.03.01– Экономика*

Направленность (профиль) *Экономика предприятий и организаций*

Программа подготовки *академическая*

Форма обучения *очная, заочная*

Квалификация (степень) выпускника *бакалавр*

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Управление персоналом составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.01– Экономика

Программу составил(а):
кандидат экономических наук,
доцент каф. Экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ» _____ Лымарева О.А.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента
«10» мая 2017 г. протокол № 8
Заведующий кафедрой
доктор эконом. наук, профессор,
ФГБОУ ВО «КубГУ _____ Вукович Г.Г.
подпись

Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета 23.06.2017., протокол № 9
Председатель УМК:
доктор экономических наук,
профессор, профессор каф. мировой экономики и менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ»_____ Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

1. Козлов Р.Ю., директор ООО «ММС-Юг»
2. Дедкова И.Ф.,канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента.

Рабочая программа дисциплины Управление персоналом составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.01– Экономика

Программу составил(а):
кандидат экономических наук,
доцент каф. Экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ» _____Лымарева О.А.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента
«10» мая 2017 г. протокол № 8
Заведующий кафедрой
доктор эконом. наук, профессор,
ФГБОУ ВО «КубГУ _____ Вукович Г.Г.
подпись

Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета 23.06.2017., протокол № 9
Председатель УМК:
доктор экономических наук,
профессор, профессор каф. мировой экономики и менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ»_____ Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

1. Козлов Р.Ю., директор ООО «ММС-Юг»
2. Дедкова И.Ф.,канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины

является освоение всех разнообразных форм менеджмента персонала в развитых странах и их адаптация к современным российским условиям, в контексте способности организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта, а также критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений в области управления персоналом, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности.

1.2 Задачи дисциплины.

Задачи курса в соответствии с поставленной целью состоят в:

1.Дать студентам теоретические и практические знания в области современного менеджмента персонала;

2. Сформировать умение и навыки стратегического, тактического и оперативного уровня управления персоналом организации;

3. Развить представление о многообразии экономических процессов и их взаимосвязи с внешней и внутренней средой современной организации и их влиянием на человеческие ресурсы.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Управление персоналом» относится к *вариативной* части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. Данная дисциплина является одной из дисциплин, призванных сформировать теоретико-методологический инструментарий бакалавра по направлению 38.03.01 Экономика, профиль Экономика предприятий и организаций.

Курс опирается на общеэкономические и методологические дисциплины – «Экономика организации (предприятия)», «Менеджмент», «Маркетинг» и др.

Дисциплина «Управление персоналом» в свою очередь, дает знания и умения, которые являются необходимыми для усвоения следующих дисциплин: «Коммерческая деятельность предприятия (организации)», «Корпоративное управление», и др.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *профессиональных* компетенций *(ПК)*

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ПК – 9	способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	теоретико-методические основы управления персонала для организации и реализации конкретного экономического проекта деятельности малой группы.	Организовывать деятельность малой группы для реализации экономико-управленческого проекта в области управления персоналом	Инструментарием организации деятельность малой группы для реализации экономико-управленческого проекта в области управления персоналом
2.	ПК -11	способностью	теоретико-методические	Ставить и решать	Инструментарием критической

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений в области менеджмента персонала, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности.	основы управления персонала, в зависимости от внутренней и внешней среды предприятия.	стратегические задачи и принимать управленческие решения в области управления персоналом, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности.	оценки управленческих решений в области управления персоналом организации с учетом социально-экономической эффективности.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ОФО)*.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			7	___		
Контактная работа, в том числе:		**76,3**	**76,3**			
Аудиторные занятия (всего):		**68**	**68**			
Занятия лекционного типа		34	34	-	-	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		34	34	-	-	-
		-	-	-	-	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		8	8			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3			
Самостоятельная работа, в том числе:		**41**	**41**			
Курсовая работа		4	4	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		20	20	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		10	10	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		11	11	-	-	-
Контроль:		**26,7**	**26,7**			
Подготовка к экзамену		26,7	26,7			
Общая трудоемкость	**час.**	**144**	**144**	**-**	**-**	**-**
	в том числе контактная работа	**68,3**	**68,3**			
	зач. ед	**4**	**4**			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 7 семестре

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Предмет и объект изучения и модели управления персоналом (человеческими ресурсами).	7	2	2	-	3
2.	Рынок труда, его правовое регулирование и особенности его функционирования.	7	2	2	-	3
3.	Служба персонала (человеческих ресурсов) и их функции.	14	4	4		5
4.	Процесс работы по обеспечению фирмы персоналом.	17	6	6	-	5
5.	Управление трудовой мотивацией. Организация и оплата труда персонала.		4	4	-	5
6.	Управленческие конфликты.	17	4	4		5
7.	Оценка эффективности управления персоналом.	17	4	4	-	5
8.	Власть в фирме: стили руководства, требования к современному руководителю.	17	4	4	-	5
9.	Особенности управления персоналом в условиях организационных изменений	17	4	4	-	5
	Итого по дисциплине:		34	34	-	41

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3. Лекционные занятия

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Предмет и объект изучения и модели управления персоналом (человеческими ресурсами).	Определение предмета, объекта изучения и сущности дисциплины управления человеческими ресурсами. Основные модели УЧР: американская, европейская, японская, российская и др.	Дискуссия
2.	Рынок труда, его правовое регулирование и	Определения рынка труда. выявление факторов, влияющих на его структуру. Пассивное и активное регулирование	Круглый стол

	особенности его функционирования.	рынка труда.	
3.	Служба персонала (человеческих ресурсов) и их функции.	Определение и функционал службы управление человеческими ресурсами.	Дискуссия
4.	Процесс работы по обеспечению фирмы персоналом.	Основные части и их особенности процесса по обеспечению фирмы персоналом: планирование персонала, найм персонала, развитие персонала и высвобождение работников.	Дискуссия
5.	Управление трудовой мотивацией. Организация и оплата труда персонала.	Понятие мотивации и мотивационного процесса. Основные содержательные и процессуальные теории мотивации. Основные системы и формы оплаты труда.	Дискуссия
6.	Управленческие конфликты.	Определение и виды управленческих конфликтов. Схемы разрешения.	Круглый стол
7.	Оценка эффективности управления персоналом.	Субъективные и объективные показатели эффективности обучения работников, деятельности службы управления человеческими ресурсами.	Круглый стол
8.	Власть в фирме: стили руководства, требования к современному руководителю.	Стили руководства, требования к современному руководителю.	Дискуссия
9.	Особенности управления персоналом в условиях организационных изменений	Особенности организационных изменений и адаптация к ним менеджмента персонала	Дискуссия

2.3.2 Практические занятия

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Предмет и объект изучения и модели управления персоналом (человеческими ресурсами).	Определение предмета, объекта изучения и сущности дисциплины управления человеческими ресурсами. Основные модели УЧР: американская, европейская, японская, российская и др.	Контрольные вопросы Практическая работа
2.	Рынок труда, его правовое регулирование и	Определения рынка труда. Выявление факторов, влияющих на его структуру.	Контрольные вопросы Практическая работа

	особенности его функционирования.	Пассивное и активное регулирование рынка труда.	
3.	Служба персонала (человеческих ресурсов) и их функции.	Определение и функционал службы управление человеческими ресурсами.	Контрольные вопросы Деловая игра
4.	Процесс работы по обеспечению фирмы персоналом.	Основные части и их особенности процесса по обеспечению фирмы персоналом: планирование персонала, найм персонала, развитие персонала и высвобождение работников.	Контрольные вопросы Деловая игра
5.	Управление трудовой мотивацией. Организация и оплата труда персонала.	Понятие мотивации и мотивационного процесса. Основные содержательные и процессуальные теории мотивации. Основные системы и формы оплаты труда.	Контрольные вопросы схема теорий мотиваций
6.	Управленческие конфликты.	Определение и виды управленческих конфликтов. Схемы разрешения.	Контрольные вопросы Практическая работа
7.	Оценка эффективности управления персоналом.	Субъективные и объективные показатели эффективности обучения работников, деятельности службы управления человеческими ресурсами.	Контрольные вопросы Практическая работа
8.	Власть в фирме	Стили руководства, требования к современному руководителю.	Контрольные вопросы Практическая работа
9.	Особенности управления персоналом в условиях организационных изменений	Особенности организационных изменений и адаптация к ним менеджмента персонала	Практическая работа

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы предусмотрены учебным планом.

Направленность тематики отражена в девяти группах тем:

1.Система управления персоналом организации

2.Стратегическое управление персоналом организации;

3.Планирование работы с персоналом организации;

4.Формирование персонала организации

5.Управление развитием персонала;

6.Оценка результатов деятельности;

7.Мотивация и стимулирование персонала;

8.Управление эффективностью работы службы управления персоналом;

9.Повышение эффективности управления персоналом на основе использования современных информационных технологий.

Предлагаемая тематика не исключает возможности выполнения курсовой работы по проблемам, предложенным студентом. При этом тема должна быть согласована с руководителем курсовой работы. При выборе темы необходимо учитывать, в какой мере разрабатываемые вопросы (а) актуальны для хозяйствующих субъектов, (б) обеспечены исходными данными, литературными источниками, (в) соответствуют индивидуальным способностям и интересам студента.

Далее приводится примерное содержание курсовой работы в соответствии с предложенной тематикой.

1. Теория и практика управления персоналом в историческом аспекте.
2. Современные концепции управления персоналом, история возникновения и развития.
3. Зарубежный опыт управления персоналом, его применение на отечественных предприятиях.
4. Принципы формирования и развития системы управления персоналом современной организации.
5. Функции и методы управления персоналом на современных предприятиях.
6. Сравнительная характеристика методов управления работниками современных предприятий.
7. Служба управления персоналом в современной организации: роль, статус, задачи, функции.
8. Система управления персоналом: среда, элементы, отношения.
9. Роль социально-психологических методов в управлении персоналом современной организации.
10. Социально-психологический климат коллектива как основная задача деятельности руководителя.
11. Социально-психологические аспекты развития персонала в современной организации.
12. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации.
13. Корпоративная культура: методы ее формирования и развития в организации.
14. Государственное регулирование рынка труда и занятости (отечественный и зарубежный опыт).
15. Сравнительный анализ американской и японской моделей управления персоналом, их влияние на отечественную модель управления персоналом.
16. Социальная среда организации как объект управления современным предприятием.
17. Кадровая политика организации: цели, задачи, направления, особенности формирования и осуществления.
18. Кадровый потенциал организации: виды, структура, содержание, использование.
19. Движение персонала в организации: виды, формы, характеристики, управление.
20. Социальная ответственность организации в современных условиях.
21. Мотивация и стимулирования персонала современной организации.
22. Основные мотивационные модели и их прикладное значение на современных предприятиях.
23. Принципы построения мотивационной системы в современной организации.
24. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала в организации.
25. Роль профессиональных коммуникаций в формировании эффективной деятельности сотрудников.
26. Современные формы и системы оплаты труда на современных предприятиях.
27. Современные коммуникативные технологии в управлении персоналом современной организации.
28. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организацией.
29. Роль службы управления персоналом и особенности разрешения конфликтов в современной организации.
30. Персонал как объект и важнейший ресурс управления персоналом современного предприятия.
31. Сущность и роль кадрового планирования в менеджменте современной организации
32. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
33. Набор персонала: сущность, источники, методы.
34. Отбор как современная технология формирования персонала организации.

35. Аттестация персонала: понятие, методы, проблемы.
36. Адаптация как современная кадровая технология.
37. Проблемы адаптации персонала современной организации.
38. Контроль в управлении персоналом современной организации.
39. Управление карьерой на современном предприятии.
40. Стили и методы руководства и их влияние на эффективность функционирования современной организации.
41. Оценка управленческой деятельности руководителя современного предприятия.
42. Маркетинг персонала как прогрессивный метод управления эффективности предприятия.
43. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом современной организации.
44. Развитие компетентностного подхода в управлении персоналом современного предприятия.
45. Совершенствование оценки и аттестации персонала.
46. Оценка эффективности труда специалистов современного предприятия.
47. Совершенствование нормативно-правовой базы управления персоналом организации.
48. Применение программно – целевого подхода при построении организационной структуры службы управления персоналом.
49. Разработка методики анализа кадрового потенциала организации.
50. Специфика маркетинговых мероприятий в области найма персонала: реклама, презентации, встреча с кандидатами.
51. Переподготовка кадров в современных организациях: зависимость от стратегических альтернатив развития
52. Внутрифирменные формы подготовки и переподготовки менеджеров.
53. Формирование резерва управленческих кадров: современные подходы и методы.
54. Служба персонала в современных организациях: специфика организационных структур, функций и методов работы.
55. Служба персонала компании и деятельность внутренних консультантов по социально-психологическим и управленческим вопросам
56. Технология управления персоналом: наём, отбор, прием и деловая оценка персонала.
57. Стратегическое управление персоналом.

КУРСОВАЯ работа должна содержать следующие основные части:

1. Теоретическое обоснование разрабатываемой проблемы.
2. Методический инструментарий анализа обозначенной проблемы.
3. Анализ и пути решения заявленной актуальной задачи по управлению персоналом организации.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной	Ресурсы (в т.ч. и электронные) библиотеки КубГУ: 1. Кибанов, Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг,

	литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций).	интернационализация: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям 38.03.02 "Менеджмент" и 38.03.03 "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б Дуракова ; Гос. ун-т управления, Воронежский гос. ун-т. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 300 с. : ил. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 270-271. - ISBN 978-5-16-006649-3. - ISBN 978-5-16-102462-1: 868 р. 14 к. **18 шт.** 2. Шапиро, Сергей Александрович. Основы трудовой мотивации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Управление персоналом" / С. А. Шапиро. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : КНОРУС, 2016. - 267 с. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 266-267. - ISBN 9785406038376 : 678.48. **20 шт.** 3. Егоршин, Александр Петрович. Основы управления персоналом [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. - 4-е изд. перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 352 с. : ил. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 347-350. - ISBN 9785160095264. - ISBN 9785161007303 : 455.30. **15 шт.** 4. Бухалков, Михаил Ильич. Управление персоналом: развитие трудового потенциала [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / М. И. Бухалков. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 191 с. : ил. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 185-189. - ISBN 9785160106540. - ISBN 9785161026663: 404.80. **16 шт.** 5. Управление персоналом организации [Текст] : учебное пособие для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / В. Т. Пихало, Ю. Н. Царегородцев, С. А. Петрова, Ю. Е. Ефремова ; [под общ. ред. В. Т. Пихало, Ю. Н. Царегородцева]. - Москва : ФОРУМ, 2014. - 399 с. : ил. - (Профессиональное образование). - Библиогр.: с. 393-396. - ISBN 978-5-91134-412-2: 57 р. 6. Управление персоналом организации [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда" / под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 4-е, доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 694 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 678-688. - ISBN 9785160036717: 127.00. **10 шт.** 7. Оценка персонала в организации [Текст] :

		учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 170 с. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 161-163. - ISBN 978-5-16-012634-0. - ISBN 978-5-16-102397-6 : 400 р. **50 шт.** 8.Методические указания по подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. КубГУ, 2017. 9. Методические указания для подготовки эссе, рефератов и курсовых работ. КубГУ, 2017. *Электронные ресурсы:* http://znanium.com/go.php?id=372816 http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей,

монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Примерный перечень контрольных вопросов по отдельным темам дисциплины

СЕМИНАР 1 Предмет и объект изучения и модели управления персоналом (человеческими ресурсами).

Вопросы для обсуждения:

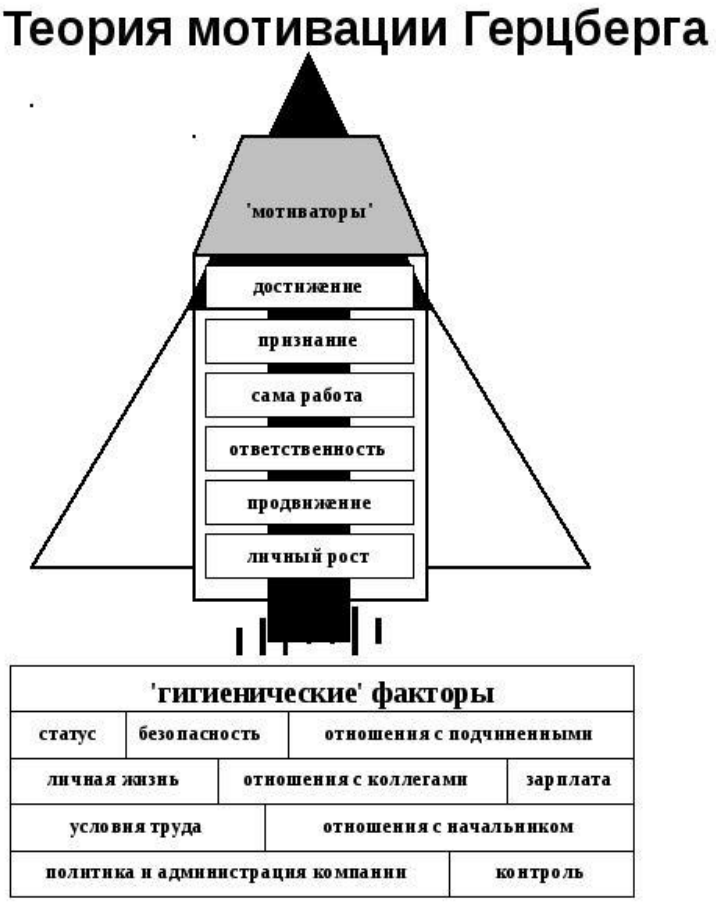
1. Назовите задачи, решаемые управлением персоналом (человеческими ресурсами).
2. Выделите наиболее значимые принципы управление персоналом и обоснуйте их значимость.
3. Вспомните книги или фильмы, в которых нашли отражение те или иные подходы к персоналу.
4. С какими обстоятельствами связаны изменения взглядов на персонал?
5. Какие исторические и национальные особенности соответствующих стран могли повлиять на специфику моделей управление персоналом?

Задание для практической работы:

6. Приведите примеры применения различных моделей управления персоналом в реально действующих компаниях.

Графическая работа по теме № 5 Управление трудовой мотивацией.

Студенты в произвольной форме графически изображают основные теории мотивации, четыре содержательные и 4 процессуальные. На практическом занятии аргументированно поясняют свое графическое восприятие.



4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Контрольные вопросы к экзамену

1. Предмет и объект изучения управления персоналом.
2. Модели управление персоналом.
3. Рынок труда и его участники.
4. Механизм функционирования рынка труда.
5. Активное и пассивное регулирование рынка труда.
6. Понятие кадровой политики.
7. Стратегии управления человеческими ресурсами.
8. Типы кадровых стратегий.
9. История и значение служб персонала.
10. Основные функции служб персонала.
11. Структура службы персонала.
12. Социальное партнерство.
13. Планирование персонала.
14. Наем и адаптация персонала.
15. Подготовка и продвижение персонала.
16. Высвобождение, увольнение и текучесть персонала.
17. Основные теории мотивации.
18. Системы оплаты труда.
19. Партисипативное управление.
20. Объективные показатели оценки деятельности кадровой службы.
21. Субъективные показатели оценки деятельности кадровой службы.
22. Эффективность процесса привлечения персонала.
23. Основные затраты связанные с сокращением персонала.
24. Эффективность затрат на обучение.
25. Виды внутриорганизационных конфликтов.
26. Развитие конфликта.
27. Формы производственных конфликтов.
28. Стратегия преодоления конфликта.
29. Руководитель в системе управления персоналом.
30. Характер и содержание управленческого труда.
31. Стили руководства.
32. Мотивация труда: определение и сущность мотивационного процесса.
33. Содержательные теории мотивации.
34. Процессуальные теории мотивации.

5.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Веснин, Владимир Рафаилович. Управление человеческими ресурсами [Текст]: теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2014. - 688 с. - Библиогр.: с. 677-684. - ISBN 9785392115051 : 316.80. (17 шт)
2. Егоршин, Александр Петрович. Основы управления персоналом [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. - 4-е изд. перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 352 с.: ил. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 347-350. - ISBN

9785160095264. - ISBN 9785161007303 : 455.30. (15 шт) http://znanium.com/go.php?id=445836
3. Кибанов, Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям 38.03.02 "Менеджмент" и 38.03.03 "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б Дуракова ; Гос. ун-т управления, Воронежский гос. ун-т. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 300 с. : ил. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 270-271. - ISBN 978-5-16-006649-3. - ISBN 978-5-16-102462-1 : 868 р. 14 к. (18шт) http://znanium.com/go.php?id=400593
4. Оценка персонала в организации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 170 с. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 161-163. - ISBN 978-5-16-012634-0. - ISBN 978-5-16-102397-6 : 400 р. (50 шт)

Дополнительная литература:

1. Тебекин, Алексей Васильевич. Управление персоналом [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент" / А. В. Тебекин. - Москва: КНОРУС, 2017. - 623 с.: ил. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-406-05779-7 : 853 р. 16 к. (5 шт)
2. Коробкина, Марина Александровна (КубГУ). Развитие управленческой компетентности [Текст] : учебно-методическое пособие / М. А. Коробкина, Т. Н. Серегина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар: [Кубанский государственный университет], 2014. - 144 с. - Библиогр. в конце глав. - 39.41. (3 шт)
3. Лымарева О.А. Управление персоналом организации. КубГУ.2012.
4. Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017

6.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1 Harvard Business Review.
2 http://www.hr-journal.ru/
3 http://www.top-personal.ru/
4 http://www.podborkadrov.ru/
5 http://www.profmedia.by/
6 http://www.mcfr.ru/journals.

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

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Управление персоналом» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

5) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;

6) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах по антикоррупционным проблемам.

В ходе самоподготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к проведению деловой игры. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента, его способность генерировать собственные идеи, умение выслушать альтернативную точку зрения, аргументированно отстаивать свою позицию, сформировать командные навыки принятия решений.

На сегодняшний день тестирование – один из самых действенных и популярных способов проверить знания в изучаемой области. Тесты позволяют очень быстро проверить наличие знаний у студентов по выбранной теме. Кроме того, тесты не только проверяют знания, но и тренируют внимательность, усидчивость и умение быстро ориентироваться и соображать. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категория и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка реферата (презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения.

При изучении дисциплины «Управление персоналом» используется следующее программное обеспечение: Программа Excel, Power Point, Microsoft Office.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru,
«Консультант студента" (www.studentlibrary.ru),
Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE",
Электронная библиотечная система "Юрайт",
справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru),
Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point . Номер ауд. 2026, 2027
2.	Семинарские занятия	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point , Excel, Microsoft Office. Номер ауд. 2026, 2027
3.	Промежуточная аттестация	Аудитория (кабинет). Номер ауд. 2026, 2027.
4.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

РЕЦЕНЗИЯ

На рабочую программу Лымаревой Ольги Александровны по дисциплине: «Управление персоналом предприятия (организации)» для бакалавров, обучающихся по направлению «Экономика», Профиль «Экономика предприятий и организаций»

Успех работы организации обеспечивают работники, занятые на нем. Человеческие ресурсы – главные для экономики. Поэтому управление ими является составной частью подготовки экономистов любого профиля. Как самостоятельное научное и учебное направление управление персоналом – относительно новая дисциплина, возникшая в рамках менеджмента. Курс синтезирует знания общественных наук: экономики, права, социальной психологии, социологии и др., профессиональное углубление в эту область знаний возможно с помощью более глубокого освоения каждой из них.

В данной области происходят кардинальные изменения, которые имеют разный характер. Для стран с развитой рыночной экономикой в сфере управления персоналом сформировалась устойчивая ориентация на гуманистические ценности, уже имеющая развитую практику вовлечения работников в дела фирмы, активизирующую их творческий персонал. В отечественной экономике эти ценности могут быть только стратегическим ориентиром, что актуализирует изучение данного курса современными бакалаврами.

Рабочая программа выстроена в логической последовательности от целей и задач освоения дисциплины до оценочных средств, необходимых для достоверной оценки результатов изучения дисциплины «Управления персоналом организации». Также программа содержит вопросы для обсуждения на семинарских занятиях, интерактивные задания, список основной и дополнительной литературы вышеназванной дисциплины.

В целом рабочая программа может быть рекомендована для использования в учебном процессе подготовки бакалавров, является авторской разработкой.

Директор «ММС-Юг» Р.Ю.Козлов

РЕЦЕНЗИЯ

На рабочую программу Лымаревой Ольги Александровны по дисциплине: «Управление персоналом предприятия (организации)» для бакалавров, обучающихся по направлению «Экономика», Профиль «Экономика предприятий и организаций»

Целью дисциплины является освоение всех разнообразных форм управления персоналом в развитых странах и их адаптация к современным российским условиям. Студент должен сформулировать следующую систему знаний: знать теоретические основы современного менеджмента персонала. Владеть основными методологическими подходами оценки, диагностики персонала организации, технологиями повышениями эффективности работы персонала лежащими в плоскости менеджмента. Уметь ставить стратегические цели и решать практические задачи, связанные с человеческими ресурсами предприятия, критически осмысливать отечественный и зарубежный опыт управления человеческими ресурсами и применять его в своей практической деятельности, рассчитывать экономическую эффективность деятельности.

Рецензируемая рабочая программа отображает цели и задачи изучаемой дисциплины, содержит необходимый набор дидактических единиц, необходимых для формирования и развития обязательных общекультурных и профессиональных компетенций бакалавров экономики и может использоваться для их подготовки.

Распределение материала по видам занятий и трудоемкости отдельных разделов рабочей программы рационально, соответствует современному уровню и тенденциям развития науки и производства, позволяет закрепить и практически усвоить темы изучения и способствует формированию профессиональных компетенций ООП бакалавриата.

Подготовленная рабочая программа «Управление персоналом предприятия (организации)» имеет различный методический инструментарий для работы преподавателя и студента, критерии контроля знаний, задания для самостоятельной работы, обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой.

Доцент кафедры ЭП, РиКМ,

Канд. экон. наук……И. Ф. Дедкова