

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор,
профессор
Г. Иванов
01.07.2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.05 ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА**

Направление подготовки	<i>38.04.02 Управление персоналом</i>
Направленность (профиль)	<i>Управление кадровым потенциалом организации</i>
Программа подготовки	<i>академическая</i>
Форма обучения	<i>очная, заочная</i>
Квалификация (степень) выпускника	<i>магистратура</i>

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами и современные проблемы менеджмента составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 Управление персоналом

Программу составил:

Заведующий кафедрой общего, стратегического,
информационного менеджмента и бизнес-процессов,
д-р экон. наук, доцент В.В. Ермоленко

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры
общего, стратегического, информационного менеджмента и
бизнес-процессов
протокол от № 12 от «24» мая 2016 г.,
Заведующий кафедрой Ермоленко В.В.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры
управления персоналом и организационной психологии
протокол от № 12 от «25» мая 2016 г.,
Заведующий кафедрой Лузаков А.А.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол №5 от «27» мая 2016 г.
Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:

Фалько С.Г., заведующий кафедрой «Экономика и организация производства» МГТУ им. Н. Э. Баумана, исполнительный директор некоммерческого партнерства «Объединение контроллеров России» доктор экономических наук, профессор

Васильченко Е.С., директор департамента экономического развития, инвестиций и внешних связей администрации муниципального образования г. Краснодар

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цели освоения дисциплины.

1. Основная цель изучения данной дисциплины — сформировать у студентов представление о проблемах и направлениях развития современной теории управления человеческими ресурсами, возникающих в связи с изменениями в экономике, социальной и технологической сферах. Необходимо показать, что теория управления человеческими ресурсами постоянно развивается, трансформируется и требует постоянного изучения.

Программа разработана с ориентацией на зарубежные теории управления человеческим капиталом, существующий российский опыт в области управления человеческими ресурсами, учет тенденций развития современного управления и складывающуюся новую парадигму управления.

Цели изучения дисциплины:

- 1) изучить историю зарождения и эволюцию теории управления человеческими ресурсами, содержание императивов его интеллектуализации;
- 2) сформировать у студентов способность выявлять, формулировать и рефлексировать современные проблемы теории управления;
- 3) добиться глубокого понимания студентами современных тенденций и теоретико - методологических подходов в управлении человеческими ресурсами;
- 4) сформировать у будущих магистров теоретико-методологические знания и профессиональные навыки в области диагностики и решения проблем управления человеческими ресурсами.

Объектом изучения дисциплины является становление и развитие теории управления человеческими ресурсами в историческом разрезе и современные проблемы менеджмента.

Предметом изучения являются основные представления об эволюции взглядов и новейших теориях в области теории управления человеческими ресурсами, формировании парадигмы управления человеческим капиталом в условиях формирования экономики знаний, а также современные проблемы менеджмента

1.2 Задачи дисциплины.

Для достижения целей решаются следующие задачи изучения дисциплины:

Теоретическая компонента

- 1) исследование содержания одномерных и многомерных школ теории управления с позиции возвышения человеческого и интеллектуального капитала применительно к сектору экономики знаний;
- 2) изучение содержания императивов интеллектуализации менеджмента;
- 3) изучение основных терминов предметной области ТУ ЧР;

Познавательная компонента

- 4) рассмотрение многообразия практик и научных подходов, составляющих историческое богатство мировой сокровищницы знаний современного менеджмента и генезиса управленческой мысли;
- 5) изучение современных подходов к исследованию развития организаций разных видов собственности;

Практическая компонента

- 6) постановка проблем современной теории управления человеческими ресурсами;
- 7) умение формировать современные подходы к исследованию проблем управления организацией экономики знаний и управления человеческими ресурсами.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами и современные проблемы менеджмента» относится *вариативной* части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Изучение дисциплины базируется на теоретической базе, освоенной студентами при изучении дисциплин в рамках бакалавриата или специалитета, представленных в таблице.

Дисциплины бакалавриата

Дисциплина	Вопросы (темы), знание которых необходимо при изучении
1. Основы теории управления	Современная парадигма менеджмента, цели организации, менеджер в организации. Система управления, процессы и механизмы управления
2. Теория организации и организационного проектирования	Организация и ее деловая среда. Концепция бизнес - организации. Жизненный цикл организации. Типы организации и законы их развития
3. Исследование систем управления	Системные свойства организации. Методы и модели исследования и проектирование целей, структуры
5. Организационное поведение	Основные теории и концепции организационного поведения. Организационная культура. Управление группами и командами

В свою очередь, изучение дисциплины обеспечивает возможность успешного освоения студентами следующих дисциплин основной образовательной программы: теория организации и организационное проектирование, развитие системы менеджмента качества, теория организации и организационное поведение, технологии управления развитием персонала, методы исследования в управлении человеческими ресурсами, современные проблемы управления персоналом.

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 общекультурных компетенций, общепрофессиональных и профессиональных (ОК/ОПК/ПК

№ п.п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	Владеть
1	ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	основные исторические этапы становления и развития ТУ, термины, определение теории систем и содержание этапов системного анализа	применять знания истории развития ТУ анализу современных проблем и теории систем для анализа проблем развития человеческих ресурсов и	методикой исторического анализа процесса становления ТУ и системного анализа процесса управления персоналом

				состояния кадрового потенциала организации	
2	ОПК-11	умением выявлять и формулиро- вать актуальные научные проблемы управления персоналом	определение сущности понятия «проблема», типологию проблем	уметь на основе информации о состоянии организации выявлять противоречия и формулировать проблемы развития, в том числе проблемы управления персоналом	алгоритмом разработки дерева проблем организации
3	ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегически ми планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	процесс управления организацией, модели миссии и стратегических целей, стратегии развития организации и инструменты ее реализации	разрабатывать миссию, стратегические цели, стратегию организации и на их основе формулировать функциональную стратегию развития персонала в соответствии с корпоративной стратегией	технологией проектного подхода к реализации стратегии развития персонала
4	ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллекту- альный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулироват	сущность понятий «кадровый потенциал» , «интеллектуаль- ный и человеческий капитал» на нано – и микроуровнях, их основные составляющие и факторы , влияющие на их	оценивать кадровый потенциал, интеллектуаль- ный и человеческий капитал на нано- и микроуровнях формулировать задачи по развитию системы управления персоналом	технологией управления персоналом в организации

		ь задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	рост		
5	ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	знать сбалансированную систему показателей оценки состояния персонала организации	формулировать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из информации о состоянии кадрового потенциала, корпоративной стратегии, эффективности реализации текущей функциональной стратегии	Выбором эффективных направлений деятельности системы управления персоналом

2. 2 Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часа), их распределение по видам работ (ля студентов очной и заочной форм обучения) представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ обучающихся по семестрам

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		9	А		
Контактная работа, в том числе:	24,3	24	0,3		
Аудиторные занятия (всего):	24	24			
Занятия лекционного типа	8	8			
Лабораторные занятия					
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	16	16			
Иная контактная работа:	0,3		0,3		
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3		0,3		
Самостоятельная работа, в том числе:	75	48	27		
Курсовая работа					
Проработка учебного (теоретического) материала	55	48	7		

Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		6		6		
Реферат		12		12		
Подготовка к текущему контролю		2		2		
Контроль:		8,7		8,7		
Подготовка к экзамену		8,7		8,7		
Общая трудоемкость	час.	108	72	36		
	в том числе контактная работа	24,3	24	0,3		
	зач. ед	3	2	1		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 9 и А семестрах (зочная форма)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2					
1.	Тема 1. Одномерные учения и школы об управления человеческими ресурсами.	8				8
2.	Тема 2. Развитие теории управления человеческими ресурсами в многомерных учениях	10		2		8
3.	Тема 3. История развития и своеобразие российского подхода в теории управления человеческими ресурсами. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах	12	2	2		8
4.	Тема 4. Современные тенденции гуманизации и интеллектуализации теории управления. Воспроизводственный подход и развитие организации и персонала	10		2		8
5.	Тема 5. Корпоративная стратегия и функциональная стратегия развития персонала. Инструменты реализации стратегии	10		2		8
6.	Тема 6. Проблемы теории управления человеческими ресурсами (капиталом)	12	2	2		8
7.	Тема 7. Деятельностная концепция управления: модели систем, механизмов и процессов управления в корпорации	10	2	2		6
8.	Тема 8. Системно – интеграционная модель корпорации. Продукты деятельности корпорации	10	2	2		6
9.	Тема 9. Проблемы построения научающейся организации	6				6
10.	Тема 10. Ресурсно – потенциальный подход к оценке результативности, эффективности, качества и конкурентоспособности управления.	9				9
	Итого аудиторные занятия и СР:	72	8	16		75

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
I	История и эволюция теории и практики управления человеческими ресурсами		
1	Одномерные учения и школы об управления человеческими ресурсами.	«Одномерные» учения об управлении: научное управление Ф. Тейлора, школа человеческих отношений Э.Мэйо и М. Фоллетт, теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Организационные теории А. Файоля и М. Вебера.	Р
2	Развитие теории управления человеческими ресурсами в многомерных учениях	Многомерные концепции менеджмента: системная и ситуационная теории. «Синтетические учения» об управлении. Концепция управления по целям П. Дракера, ситуационные теории, теория «Z». (Виханский) «Партисипативные» формы управления будущего. Системный подход. Ситуационный подход. Конфигурационный подход. Структура и инфраструктура современного менеджмента.	
3	История развития и своеобразие российского подхода в теории управления человеческими ресурсами. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах	Школа русских ремесел. Принципы управления предпринимателей России 1912г. Научные разработки в области управления А.К. Гастева и П.М. Керженцева. НОТовское движение Становление практики управления человеческими ресурсами на примере компаний США Становление практики управления человеческими ресурсами на примере крупных компаний Японии, Германии и Китая Практический опыт деятельности руководителей компаний в области управления человеческими ресурсами: Ли Яккока, фирмы Мерседес, Тойота, Ситроникс, МТС, Магнит, Кубаньэнерго	
II	Современные тенденции в теории и практике управления человеческими ресурсами		
4	Современные тенденции гуманизации и интеллектуализации	Изменения направленности управленческого мышления. Мегатренды в области бизнеса и менеджмента. Мемы менеджмента по Мейеру.	Д2

	теории управления. Воспроизводственный подход и развитие организации и персонала	Особенности управления компанией в условиях экономики знаний. Расширенная производственная функция. Вещественные и не вещественные ресурсы (капиталы). Изменение роли интеллектуального и человеческого капитала в фирме. Приоритет инвестиций в развитие интеллектуального и человеческого капитала. Облик современной компании. Проблемы выбора целей. Рост конкурентоспособности как важнейшая цель управления развитием организации.	
5	Корпоративная стратегия и функциональная стратегия развития персонала. Инструменты реализации стратегии	Особенности взаимодействия «внешняя среда – организация». Модель процесса стратегического управления организацией. Миссия, стратегические цели, система стратегий. Стратегический контроллинг. Инструменты реализации функциональной стратегии развития персонала организации: инновационно-инвестиционный проект, бюджет развития, сбалансированная система показателей, корпоративная культура и др.	T1
6	Проблемы теории управления человеческими ресурсами (капиталом)	Развития мышления персонала, холизма и системности в представлении корпорации, связи менталитета и модели управления, адекватности выбора технологии и методов управления. Модель шести составляющих организации Г. Минцберга. Модель организации 7S.	ПР1
III	Современные проблемы менеджмента. Публичная корпорация объект исследования и управления.		
7	Деятельностная концепция управления: модели систем, механизмов и процессов управления в корпорации	Организация как система и объект управления. Основные ресурсы организации. Важнейшие составляющие совокупного потенциала организации: интеллектуальный, кадровый, научный, производственный, технологический. Влияние ресурсов организации на ее общий потенциал. Методы оценки потенциала организации.	ДЗ
8	Системно – интеграционная модель корпорации. Продукты деятельности корпорации	Цели управления, их классификация. Требования, предъявляемые к целям и формы их представления. Основные подходы к построению системы управления организации. Модели системы управления организации по: Короткову, Виханскому, Фатхутдинову. Интегрированная система управления корпорации.	Д4

		Состав, типы и функции, выполняемые подсистемами. (Виханский, Коротков, Фатхутдинов). Механизмы управления: организационные, экономические, социально – психологические. Процесс управление. Проблема измерения результата в социально – экономических системах.	
9	Проблемы построения научающейся организации	Новые формы интеграции совместных действий и внутри (меж) фирменного сотрудничества, модели горизонтальной структуры организации, концепция синергизма как база горизонтальной структуризации, возрастание роли «мягких» элементов структуризации. Неусложняющееся новообразование, не затрагивающее уровень целого – сетевые организации, внутренняя профессионализация. Структура процесса управления знаниями. Новое понимание категории «знание». Отличительные способности индивида. Модель интеллектуального капитала: человеческий капитал, капитал клиента, организационный капитал. Особенности управления потоками трех типов капитала. Знания – наиболее ценная составляющая интеллектуального капитала. Структура процесса управления знаниями, способы оптимизации процесса. Оценка интеллектуального потенциала – составная часть процесса стратегического планирования. Методы (модели) управления интеллектуальными активами организации.	
10	Ресурсно – потенциальный подход к оценке результативности, эффективности, качества и конкурентоспособности управления.	Ресурсно-потенциальный подход к определению эффективности хозяйствования. Факторы эффективности менеджмента. Составляющие оценки. Критерии эффективности функционирования организации. Методологические основы оценки результативности и эффективности систем менеджмента. Социальные, экономические, научно-технические, экологические, организационные аспекты результативности. Условия для результативного менеджмента. Результативность, эффективность, качество, конкурентоспособность менеджмента. Факторы эффективности менеджмента. Затраты на управление. Экономическая и	

		социальная компонента понятия эффективности. Новый взгляд на конкурентоспособность организации и конкурентно значимые ресурсы. Конкуренция как объект теории и практики менеджмента. Целеполагание в менеджменте по вопросам конкурентоспособности. Развитие концепций конкурентоспособности продукции (товаров и услуг). Понятие и содержательное наполнение компетенции в контексте бизнес-систем. Формирование ключевых компетенций. Проблемы оценки конкурентоспособности компаний. Факторы конкурентоспособности организации. Человеческий ресурс повышения конкурентоспособности.	
--	--	--	--

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ темы	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
2	Развитие теории управления человеческими ресурсами в многомерных учениях	Системный подход в ТУ <i>Дискуссия.</i> Исторический подход к анализу событий в истории ТУ	Д1
3	История развития и своеобразие российского подхода в теории управления человеческими ресурсами. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах	Д. Посошков о скудности. А. Смит о богатстве. Г. Шторх о духовном производстве. <i>Дискуссия.</i> Российская модель экономики знаний	Д2
4	Современные тенденции гуманизации и интеллектуализации теории управления. Воспроизводственный подход и развитие организации и персонала	Воспроизводство капиталов в организации. Развитие организации. Теорема 7S. <i>Дискуссия.</i> Й. Шумпетер о формах развития организации	Д3
5	Корпоративная стратегия и функциональная стратегия развития персонала. Инструменты реализации стратегии	Проектная работа. Инновационно – инвестиционный проект реализации стратегии развития персонала	Т1
6	Проблемы теории управления человеческими ресурсами (капиталом)	Человеческий капитал как объект развития и управления. Проектная работа. Бюджет развития организации	кр1
7	Деятельностная	Человек – субъект и объект	Д4

	концепция управления: модели систем, механизмов и процессов управления в корпорации	управления <i>Дискуссия.</i> Механизмы управления поведением людей	
8	Системно – интеграционная модель корпорации. Продукты деятельности корпорации	Подсистемы современной корпорации – модель «сэндвич». <i>Дискуссия.</i> Невещественные капиталы корпорации	Д5

Написание реферата (Р), естествознание (Т), контрольная работа (кр), дискуссия (Д), проектная работа (ПР) и т.д.

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом основной образовательной программы не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) учебным планом основной образовательной программы не предусмотрены

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

3.1 Лекции

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебной программы.

На первой лекции лектор во вводной части обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

3.2 Семинарские (практические) занятия

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы и большинство тем.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач малыми группами в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и обоснованность рассуждений.

На семинарских занятиях организуется проектная работа в малых группах

3.3 Самостоятельная работа студента

Для успешного усвоения курса необходимо посещать аудиторные занятия и вести систематическую самостоятельную работу. При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя

Задание оценивается по следующим критериям:

- Глубина раскрытия темы, наличие авторского вклада студента;
- Актуальность исследуемой проблемы (задачи)
- Оформление реферата в соответствии с требованиями ГОСТа;
- Использование современной литературы не позднее 10 лет издания и полными ссылками на заимствования;
- Сдача домашнего задания в срок до 1 декабря 9 семестра.

3.4 Реферат

Реферат — индивидуальная письменная работа обучающегося, предполагающая анализ изложения в научных и других источниках определенной научной проблемы или задачи.

Реферат имеет стандартную структуру: титульный лист, содержание, введение, основное содержание темы, заключение, список использованных источников, приложения.

Оценивается степень и уровень раскрытия темы, системность излагаемого материала, актуальность исследуемой проблемы (задачи), логика изложения и убедительность аргументации, оригинальность выводов, актуальность использованных источников, оформление, публичная защита реферата с презентацией.

Вместо реферата по предложенной тематике студент может представить доклад (выступление) на научную конференцию или статью для издания в журналах РИНЦ, ВАК и Сборнике статей молодых исследователей. При этом студент предлагает тему научной работы по одной из актуальных проблем, рассматриваемой в учебной дисциплине

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

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,

- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Компетенции	Реферат	Дискуссия	Контрольная работа	Тест
ОК-1	+			+
ОПК-11	+			
ПК-1		+		+
ПК-2			+	
ПК-11		+		

4.1.1. Темы рефератов

п/п	Наименование темы
1.	Системно-интеграционная парадигма исследования корпорации экономике знаний
2.	Структура капитала корпорации экономике знаний
3.	Трактовка сущности и системная парадигма в управлении корпоративными знаниями
4.	Современные концептуальные основы управления знаниями в корпорации
5.	Ключевые задачи и функции управления корпоративными знаниями
6.	Сущность инновационного корпоративного менталитета
7.	Управленческая технология формирования инновационного менталитета современного предприятия
8.	Корпоративная культура и системно-интеграционная парадигма исследования предприятия
9.	Инновационная корпоративная культура и ее ключевые функции
10.	Формирование созидательной (духовно-нравственной) направленности инновационной фирмы
11.	Управленческие основы формирования и развития доверия как ключевой этической нормы становления «культы» корпоративных знаний
12.	Корпоративный социальный капитал: определение сущности и инновационная форма развития
13.	Горизонтальные сети как форма инновационного социального капитала корпорации
14.	Обучающаяся организация как механизм формирования инновационного человеческого капитала корпорации
15.	Сущность и характеристика интеллектуального предпринимательства
16.	Интеллектуальная корпорация как организационная форма интеллектуального предпринимательства
17.	Методы управления корпоративными знаниями: сущность и общая характеристика
18.	Развитие и систематизация методов управления когнитивными, проектными и процессными корпоративными знаниями

19.	Сущность и социально-экономическая структура лидерства в системе корпоративного управления
20.	Характеристика управленческого капитала лидерского качества в когнитивной экономике
21.	Направления развития лидерских качеств субъекта управления знаниями в современных условиях
22.	Развитие ментальных и ценностно-смысловых качеств у современных корпоративных лидеров
23.	Исследовательский университет как «корпорация», где осуществляется расширенное воспроизводство новейших знаний и созидательных смыслов
24.	Пути формирования самообучающейся корпорации в современной экономике знаний
25.	Развитие методов трансформации корпоративных неявных знаний – в знания явные, формализованные
26.	Корпоративный экономический менталитет как система непередаваемых неявных знаний: сущность, содержание и формирование инновационной направленности
27.	Системная парадигма в исследовании и развитии корпоративных знаний
28.	Лидерский (харизматический) капитал как специфический фактор расширенного воспроизводства созидательных смыслов и новых знаний в корпорации
29.	Проблемы «технологизации» нового проектного знания и создания продуктовых инноваций
30.	Управление инвестициями в когнитивный сектор современного предприятия
31.	Человеческие ресурсы (капитал) в эволюции одномерных учений менеджмента
32.	Интеллектуальный капитал в эволюции многомерных учений менеджмента (системный и ситуационный подходы)
33.	Анализ своеобразия российского подхода к определению сущности менеджмента: старообрядческая традиция, школа русских ремесел, НОТовское движение
34.	Конфигурационный подход в исследовании современных проблем организации
35.	Анализ вклада зарубежных ученых – гуру менеджмента в развитие теории управления человеческими ресурсами
36.	Анализ вклада российских ученых, наших современников, в развитие теории управления человеческими ресурсами
37.	Анализ содержания закона соответствия менталитета и менеджмента и постановка проблемы выбора модели менеджмента
38.	Культурный капитал – результат духовного производства в корпорации
39.	Психологическая модель человеческого капитала
40.	Проблема межкультурных взаимодействий в поликультурной среде корпорации
41.	Взгляды Бронислава Трентовского на управление организацией и человеческими ресурсами
42.	Материальное и духовное производство: диалектика взаимосвязи
43.	Ключевые взгляды Богданова на развитие организационной науки (тектологии)
44.	Российская модель управления человеческими ресурсами: основные черты модели
45.	Анализ взглядов Ф.У. Тейлора на человеческие ресурсы в монографии «Принципы научного управления» (1911 г.)
46.	Анализ взглядов А. Файоля на подготовку кадров менеджмента в монографии «Общий и промышленный менеджмент» (1916г.)
47.	Человек в эволюции от работника до человеческого капитала
48.	Человек в бюрократической организации (по работе Макса Вебера «Теория социальной и экономической организации»)
49.	Современные модели структуры человеческого капитала

50.	Духовное производство в обществе, основанном на знаниях
51.	Современные коммуникационные площадки в публичной корпорации для развития персонала
52.	И. Посошков о роли человека (по книге «Посошков И.Т. Книга о скудости и богатстве. Завещание отеческое / сост., авт. вступ. ст. и коммент. Н. В. Козлова, Л. Н. Вдовина ; Ин-т обществ. мысли. М.: РОССПЭН, 2010. - 591 с.»)
64	Школа русских ремесел – предвестница идей Ф.У. Тейлора
65.	Нотовское «движение»: вчера, сегодня, завтра
53.	Развитие практики управления человеческими ресурсами на Кубани (на примере бизнеса 18-19 веков)
54.	Исследование подходов к определению сущности и структуры интеллектуального человеческого капитала корпорации.
55.	Научающаяся организация: проблемы создания, основные свойства, особенности управления
56.	Ключевые компетенции как важнейший фактор конкурентоспособности организации
57.	Менеджера XXI века: требования, роли, качества личности, необходимые компетенции
58.	Новые проблемы лидерства и анализ подходов к их решению
59.	Оценки качества человеческого капитала (рейтинги ПР ООН)
60.	Информационно-поведенческие модели принятия решений. Проблемы качества суперстратегических, стратегических и тактических управленческих решений.
61.	Проблемы обеспечения качества управленческой информации и коммуникаций в менеджменте
62.	Исследование подходов к определению сущности и структуры интеллектуального капитала корпорации.
63.	Анализ моделей системы управления фирмой
64.	Управленческие компетенции: эволюция содержания
65.	Исследование подходов к определению сущности и структуры интеллектуального человеческого капитала корпорации.
66.	Ключевые компетенции как важнейший фактор конкурентоспособности организации
67.	Основные проблемы управления публичной корпорацией и направления их решения
68.	Менеджера XXI века: требования, роли, качества личности, необходимые компетенции
69.	Интеллектуальное лидерство
70.	Институты развития человеческого капитала в корпорации
71.	Сравнительный анализ подходов к воспроизводству рабочей силы в трудах экономистов XIX-XX вв. (А.Смит, Посошков, К.Маркс и др.) и современной теории человеческого капитала (Шульц, Беккер и др.)
72.	Базовые идеи теории человеческого капитала
73.	Применение концепции человеческого капитала в современном бизнесе
74.	Наноуровень человеческого капитала
75.	Микроуровень человеческого капитала
76.	Мезоуровень человеческого капитала
77.	Макроуровень человеческого капитала
78.	Методы стоимостной оценки человека и его способностей
79.	Эволюция содержания, структура и объема инвестиций в человеческий капитал
80.	Методы оценки человеческого капитала на национальном уровне
81.	Методы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал
82.	Анализ структуры и содержания инвестиций в человеческий капитал и затрат на

	воспроизводство рабочей силы.
83.	Факторы эффективности инвестиций в человеческий капитал
84.	Государственное регулирование накопления человеческого капитала в России
85.	Оценка семейных инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала на наноуровне. Государственная поддержка семьи
86.	Формы и методы работы с талантливыми специалистами. Внедолжностная карьера носителей ЧК
87.	Формы привлечения носителей уникальных компетенций для работы в компании
88.	Современные императивы управления корпоративными знаниями
89.	Темы по предложению студентов и согласованные предварительно с преподавателем

4.1.2. Вопросы контрольной работы «Знания – продукт духовного производства Структура процесса управления знаниями»

3. Перечислите особенности управления знаниями в компаниях США.
4. Перечислите особенности управления человеческим капиталом в компаниях Японии.
5. Перечислите особенности управления интеллектуальными ресурсами в компаниях Германии.
6. Назовите особенности экономического подхода к управлению знаниями.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании норм оценки кадрового потенциала организации, ИК;

«хорошо» - студент имеет общие представления о содержании неимущественных капиталов организации, освоил понятийно-категориальный аппарат управления персоналом, умеет устанавливать связи между духовным и материальным производством и развитием персонала ;

«отлично» - студент имеет системные представления о содержании развития персонала в условиях роста значения неимущественных капиталов, умеет устанавливать связи между элементами развития персонала и духовным производством, формулирует обобщения и выводы о содержании развития системы и технологии управления персоналом в условиях экономики знаний.

4.1.3. Вопросы для дискуссии в рамках семинаров.

Дискуссионные вопросы по теме «Российская модель экономики знаний»

1. Характеристика сущности экономики знаний?
2. Какая взаимосвязь существует между понятиями «технологический уклад» и типом экономики?
3. Охарактеризуйте значение неимущественных и вещественных капиталов в секторе экономики знаний.
4. Охарактеризуйте многоукладный характер экономики знаний и докажите рост значения человеческого капитала?

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;

ПК 11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом,

исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы семинара, частично освоил понятийно-категориальный аппарат экономики знаний, технологического уклада и структуры человеческого капитала;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и практикой работы над региональной стратегией развития «умной экономики» и человеческого капитала;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы, умеет выбирать направления деятельности по развитию персонала.

4.1.4. Тест

Тест 1

Тема: Модели взаимодействия «корпорация – внешняя среда»

1. Назовите типы систем по признаку «отношение к внешней среде».

- 1) открытые, диффузные
- 2) замкнутые, разомкнутые
- 3) закрытые, открытые
- 4) реальные, сложные

2. Что такое поведение системы?

- 1) способность системы ориентироваться в ситуации
- 2) способность системы переходить из одного состояния в другое
- 3) способность системы двигаться в направлении цели

3. Что такое устойчивость системы?

- 1) способность системы возвращаться в состояние равновесия после того, как она была выведена из него под влиянием внешних возмущающих воздействий
- 2) способность возвращаться в первоначальное состояние

4. Что такое внешняя среда?

- 1) это окружение системы
- 2) это совокупность активных хозяйствующих субъектов, экономических, общественных и природных условий, национальных и межгосударственных институциональных структур и других внешних условий и факторов, действующих в окружении предприятия и влияющих на различные сферы его деятельности.

- 3) это все то, что не включено в систему

5. Какими свойствами характеризуется современная внешняя среда?

- 1) внешняя среда меняется во времени непредсказуемым образом
- 2) внешняя среда противоречива и незначительно меняется
- 3) внешняя среда динамична, неопределенна, непредсказуема и противоречива

6. Какую основную проблему ставит необходимость выявления всех возможностей и рисков внешней среды?

- 1) проблему постоянного слежения за ней – мониторинга
- 2) проблему поиска достоверной информации
- 3) проблему использования информационной системы

7. На какие части делят внешнюю среду компании для простоты ее анализ

- 1) выделяют среды прямого и косвенного действия, а также внутреннюю среду
- 2) выделяют микро- и макросреды
- 3) выделяют микросреду, мезосреду и макроокружение

8. Каков характер влияния микроокружения на компанию?

- 1) микроокружение оказывает прямое и непосредственное влияние на компанию
- 2) микроокружение оказывает косвенное влияние на компанию
- 3) влияние микроокружения на компанию зависит от особенностей среды и самой организации

9. Назовите субъектов микросреды организации

- 1) потребители и конкуренты
- 2) конкуренты, потребители, поставщики, фискальные органы, финансово – кредитные организации, СМИ, органы власти, другие контактные аудитории
- 3) поставщики, потребители и конкуренты

10. Каков характер взаимодействия микросреды и организации? Может ли компания изменить свою микросреду?

- 1) характер взаимодействия носит двусторонний характер: и организация влияет на среду и наоборот. Компания изменяет среду и (или) адаптируется к ней
- 2) нет, она складывается объективно, независимо от компании
- 3) в принципе может, если в этом возникает необходимость

11. Каков характер взаимодействия мезосреды и организации? Может ли компания изменить свою мезосреду?

- 1) в принципе может, если в этом возникает необходимость
- 2) мезосреда косвенно влияет на организацию
- 3) характер взаимодействия носит, как правило, односторонний и косвенный характер: среду влияет на организацию. Компания не может изменить мезосреду и только адаптируется к ней

12. Каков характер взаимодействия макроокружения и организации? Может ли компания изменить свое макроокружение?

- 1) нет, макроокружение складывается объективно, независимо от компании
- 2) как правило, может, если в этом возникает необходимость
- 3) характер взаимодействия носит только односторонний характер. Компания может только адаптироваться к ней

13. Перечислите факторы мезосреды, влияющие на компанию.

- 1) региональное законодательство, специфика региональной экономики, региональное сообщество и человеческий капитал, региональные ресурсы, региональная коммуникативная среда, особенности регионального рынка, инфраструктура регионального рынка, развитие малого бизнеса
- 2) Специфика политики, экономики, социума, среды
- 3) Особенности географического положения территории, сфера бизнеса, науки, образования и культуры.

14. Перечислите основные требования, которые предъявляются к изучению внешней среды.

- 1) комплексность, ситуационность, глубина, объективность
- 2) системный подход к выявлению и учету всех факторов, влияющих на организацию, обеспечение полноты анализа.
- 3) системность, достоверность, полнота, непротиворечивость, возможность количественного обоснования

15. Каков характер взаимодействия микросреды и организации? Может ли компания изменить свою микросреду?

- 1) нет, она складывается объективно, независимо от компании
- 2) в принципе может, если в этом возникает необходимость
- 3) характер взаимодействия носит двусторонний характер: и организация влияет на среду и наоборот. Компания изменяет среду и (или) адаптируется к ней

16. Назовите инструменты изучения характера влияния внешней среды на организацию?

- 1) SWOT – анализ, GAP – анализ, PESTEL – анализ, SNW - анализ

2) PESTEL – анализ, модифицированный с экспертным опросом и количественными балльными оценками СВОТ – анализ, анализ разрывов, МЕЗО – инструмент

3) Методы, связанные с анализом угроз, возможностей внешней среды

17. Назовите показатели внешней среды, влияющие на эффективность деятельности организации, или утверждения о связи характера внешней среды и структуры организации (по Г. Минцбергу)?

1) стабильность, сложность, разнообразие рынка, враждебность, способность организации работать в конкретной среде

2) чем динамичнее внешняя среда, тем более централизованной должна быть ее структура

3) чем сложнее внешняя среда, тем более централизованной должна быть структура организации

18. Зачем компания изучает внешнюю среду?

1) чтобы обеспечить себе успешное продвижение к своим целям, выработать стратегию взаимодействия с элементами внешней среды, обеспечивающую ей наиболее комфортное развитие и рост

2) чтобы приспособиться к внешней среде

3) чтобы сформировать адекватные адаптационные свойства у компании

19. В результате анализа внешней среды компания получает:

1) количественное описание влияния факторов внешней среды применительно к ней

2) выявленные тенденции изменений и характер влияния факторов внешней среды на нее

3) количественно – качественное описание влияющих факторов внешней среды на нее

20. Как используются в ходе управления компанией полученные знания о внешней среде?

1) позволяют лучше понять возможности ведения бизнеса

2) позволяют сформировать механизмы адаптации к внешней среде

3) формулирует (выделяет) проблемы – разрабатывает стратегические цели – разрабатывает стратегию (способ) достижения целей – проектирует и формирует адекватные конфигурации материальных и нематериальных (капиталов во внутренней среде - разрабатывает инновационно – инвестиционные проекты и реализует их

4) позволяют сформировать адекватные конфигурации материальных и нематериальных ресурсов (капиталов)

Правильные ответы:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	2	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	3

Время ответа – 20 минут.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.

ПК-1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

4.1.5. Проектная работа в малых группах. Задание на тему: Бюджет развития организации. Инновационно – инвестиционный проект реализации стратегии развития

персонала.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ПК 1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;

ПК2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;

ПК11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о концепции управления персоналом, может сформулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, частично освоил понятийно-категориальный аппарат по стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее стратегическим планом, демонстрирует умение по некоторым элементам оценивать кадровый потенциал, умение выбирать фрагменты направления деятельности системы управления персоналом;

«хорошо» - студент имеет общие представления о концепции управления персоналом, сформулирует актуальные научные проблемы управления персоналом, освоил понятийно-категориальный аппарат по стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее стратегическим планом, умеет оценивать кадровый потенциал и выбирать фрагменты направления деятельности системы управления персоналом;

«отлично» - студент имеет системные представления о концепции управления персоналом, формулирует актуальные научные проблемы управления персоналом, усвоил понятийно-категориальный аппарат по стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее стратегическим планом, умеет оценивать кадровый потенциал и выбирать актуальные направления деятельности системы управления персоналом.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Перечень вопросов, выносимых на экзамен по учебной дисциплине „ Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами и современные проблемы менеджмента"

1. Проблемы менеджмента в условиях рыночных отношений. Административная и поведенческая школы менеджмента
2. Школа научного менеджмента
3. Системный подход к организации и управлению. Стадии и этапы системного анализа
4. Ситуационный подход к управлению.
5. Конфигурационный подход к управлению
6. Закон соответствия менталитета и менеджмента
7. Особенности управления человеческими ресурсами в компаниях США.
8. Особенности управления человеческими ресурсами в компаниях Японии.
9. Особенности управления человеческими ресурсами в компаниях Германии.
10. Назовите особенности технократического, экономического и инновационного подходов к управлению человеческими ресурсами.
11. Основные черты интеллектуального менеджмента.
12. Проблемы теории управления человеческими ресурсами и их характеристика

13. Системно - интеграционная модель корпорации. Модель «слоенного пирога»: капиталы, продукты деятельности.
14. Современные подходы к управлению организацией. Современная парадигма управления.
15. Организация как открытая система. Организация – внешняя среда. Модель организации 7S.
16. Деятельностный подход к пониманию управления.
17. Цели управления и их классификация. Требования, предъявляемые к целям.
18. Проблемы построения системы управления организацией. Структурные и процессуальные функции управления. Их взаимосвязь
19. Проблемы механистических структур организации.
20. Проблемы органических структур организации.
21. Научающаяся организация.
22. Конкурентоспособность, результативность, эффективность и качество менеджмента.
23. Проблема формирования конкурентных преимуществ организации.
24. Управление человеческим капиталом. Инвестиции в человеческий капитал.
25. Управление знаниями.
26. Личность менеджера. Компетенции современного менеджера.
27. Факторы обеспечения эффективности коммуникации в процессе управления.
28. Коммуникационные стили и проблема невербальной коммуникации
29. Информационно – поведенческие модели принятия решений
30. Проблема качества уникальных управленческих решений.
31. Проблемы корпоративного управления

Критерии оценивания магистрантов на экзамене

Для получения оценки «удовлетворительно»

В ответе раскрыта сущность основных категорий и понятий, содержащихся в вопросе, таким образом, чтобы в нем просматривался ответ на поставленный вопрос.

Для получения оценки «хорошо»

В ответе раскрыта сущность основных категорий и понятий, содержащихся в вопросе, и определены все логические связи и отношения между ними, обеспечивающие полное раскрытие смысла ответа на поставленный вопрос.

Для получения оценки «отлично»

В ответе раскрыта сущность основных категорий и понятий, содержащихся в вопросе, определены все необходимые логические связи и отношения между ними полностью раскрывающие смысл ответа на поставленный вопрос, и приведены примеры из практической деятельности, иллюстрирующие ответ на поставленный вопрос.

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.

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

5.1. Основная литература

1. Ермоленко, Владимир Валентинович. Интеллектуальный человеческий капитал в обеспечении принятия уникальных управленческих решений в корпорации: теория, методология и инструменты [Текст] : монография / В. В. Ермоленко ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т, [Фак. управления и психологии КубГУ]. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2012. - 363 с. (13 экз.)

2. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 192 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-04649-6. Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/FB955E4B-FD2A-489C-9715-12BDA96D5F91

3. Менеджмент [Текст] : учебник / Гос. ун-т управления ; под ред. М. Л. Разу ; [А. М. Лялин и др.]. - 3-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2011. - 472 с. Экземпляры: Всего: 19, из них: упр-19.

4. Кравченко, Альберт Иванович. История менеджмента [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. И. Кравченко ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - [6-е изд.]. - М. : Академический Проект : Фонд "Мир", 2009, 2010, 2014, 2015 - 556 с.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2. Дополнительная литература

1. Кибанов, Ардадьон Яковлевич. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] : 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) (18 экз.).

2. Кравченко, Альберт Иванович. История менеджмента [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. И. Кравченко ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - [6-е изд.]. - М. : Академический Проект : Фонд "Мир", 2007. - 556 с. (41 экз.).

3. Попов, С. А. Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / С. А. Попов. - М.: Юрайт, 2017. - 447 с.

Ссылка на ресурс: <https://biblio-online.ru/book/A10622EA-FF40-4578-8360-001863335627>

4. Попов, Сергей Александрович. Стратегический менеджмент: актуальный курс [Текст] : учебник для бакалавриата и магистратуры : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / С. А. Попов ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос.

службы при Президенте Рос. Федерации. - Москва : Юрайт, 2016. - 463 с. Экземпляры: Всего: 2, из них: упр-2.

5. Региональный сектор экономики знаний: проблемы формирования и управления [Текст] : монография / [В. В. Ермоленко и др. ; под ред. В. В. Ермоленко] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т, Фак. управления и психологии. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2013. - 388 с. Экземпляры: Всего: 10, из них: кх-1, упр-9

5.3. Периодические издания

Научные журналы в читальном зале библиотеки факультета управления и психологии и (или) на сайтах их электронные версии:

1. Менеджмент в России за рубежом.
2. Креативная экономика.
3. Российский журнал менеджмента.
4. Проблемы теории и практики управления .
5. Управление персоналом.

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

1. URL: www.csocman.edu.ru - Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент".
2. URL: cfin.ru - портал Корпоративный менеджмент.
3. URL: college.ru - открытые курсы бизнеса и экономики.
4. URL: <http://www.alleng.ru> – образовательные ресурсы Интернета: менеджмент.
5. URL: <http://cyberleninka.ru> – КиберЛенинка, научные статьи.
6. URL: aup.ru – административно-управленческий портал.
7. URL: management.ua.com – портал научных публикаций.
8. URL: <http://elibrary.ru> - сайт научной электронной библиотеки.
9. URL: <http://scholar.google.com> - поисковая система «Академия google».
10. URL: www.biblio-online.ru – электронные учебные пособия.
11. URL: www.iprbooksshop.ru - электронно-библиотечная система.
12. URL: OPEC.ru – экспертный сайт ВШЭ – ГУ.
13. URL: college.ru – сайт.
14. URL: www.bibliotekar.ru/biznes-60 – спецкурс «Секретарское дело».
15. URL: www.advertology – аудиокурсы по делопроизводству.
16. URL: www.edou.ru/enc - центр компетенций по вопросам ДООУ и архивного дела.
17. РИНЦ elibrary.ru Ермоленко В.В.

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

Освоение дисциплины предусматривает прослушивание лекций, участие в семинарских занятиях.

Для глубокого изучения дисциплины настоятельно рекомендуется:

- систематически готовиться к семинарским и практическим занятиям по учебным пособиям, научным статьям в журналах, а также с использованием ресурсов Интернет;
- своевременно выполнять практические задания, готовить рефераты.

Самостоятельная работа студента - один из важнейших этапов в подготовке специалистов. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями,

необходимыми для дальнейшего их становления как специалистов, прививает навыки работы с литературой, статистическими данными.

Цель самостоятельной работы - систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников. Для развития навыков самостоятельной работы студентами во время самостоятельной работы выполняются:

- рефераты, связанные с рассмотрением структуры и принципов организации информационных ресурсов в сети Интернет;
- рефераты, связанные с обзором современного рынка специализированных справочных систем, конкурентной борьбы между их создателями за владение рынком;
- домашние задания по поиску в Интернете информации на заданную научную тему и подготовке доклада.
- рефераты, связанные с правовыми аспектами использования информационных ресурсов Интернета, охраной интеллектуальной собственности;

Реферат или эссе готовятся студентом самостоятельно, в них обобщаются теоретические материалы по исследуемой теме с использованием материалов из специальной литературы, нормативно-правовых документов, стандартизирующих рассматриваемую сферу. В содержании письменных работ должен быть собственный анализ и критический подход к решению проблемы по выбранной теме исследования, подкрепленный статистическими данными и корпоративной отчетностью известных корпораций. Материалы должны быть изложены на высоком теоретическом уровне, с применением практических данных, примеров.

Студентам рекомендуется непрерывно проводить научные исследования под руководством преподавателя кафедры по избранной теме и готовить сообщения на научные конференции, статьи в Сборник молодых исследователей и научные журналы.

Обучение студентов с ограниченными возможностями организуется в соответствии с требованиями «Методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего профессионального образования» от «8» апреля 2014 г.

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

8.1 Перечень информационных технологий.

Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

В ходе лабораторных занятий используется программное обеспечение:

1. Электронная информационно-образовательная среда университета.
2. Электронно-библиотечная систем университета

8.3. Перечень необходимых информационно-справочных систем

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система ELIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

3. http://www.refi.su/buhgalterskii_ychet_book20.html -

4. www.csocman.edu.ru - Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент"

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

9.1. Учебные аудитории:

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). № 417А, 412А, 401Н Учебная мебель, экран - 1 шт., проектор - 1 шт., ноутбук - 1 шт.
2.	Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций	Учебная аудитория для проведения занятий групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). № 408А, 412А, 413А
3.	Текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). № 412А, 413А
4.	Помещение для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы оснащена компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). № 403Н. Учебная мебель, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации
5.	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Помещение в корпусах А, Н. (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149).

Р Е Ц Е Н З И Я 1

на рабочую программу Б1.В.05 Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами и современные проблемы менеджмента по направлению 38.04.03 Управление персоналом «Управление кадровым потенциалом организации»

Рабочая учебная программа по магистерской программе «Управление кадровым потенциалом организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и Примерной основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Содержание рабочей программы соответствует поставленным целям, современным проблемам, уровню и тенденциям развития теории управления человеческими ресурсами.

При разработке рабочей учебной программы использовалась новейшая отечественная и зарубежная литературы, также собственные монографические издания лектора и преподавателей факультета управления и психологии.

Дисциплина грамотно структурирована, содержание разделов насыщено новыми подходами и теориями, в частности: человеческого и интеллектуальных капиталов.

Отведенное учебное время распределено по видам аудиторных занятий, в соответствии с трудоемкостью. Предусмотрены темы для самостоятельного изучения нового материала, а также мероприятия по контролю материала

Рабочая учебная программа отличается логической стройностью, практической направленностью.

Положительной стороной является разработка автора материалов для студентов в электронном виде, включающая несколько учебников, статей из рецензируемых журналов и элементы учебно – методического комплекса, выдаваемые на первом занятии по дисциплине.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Рабочая учебная программа по дисциплине «Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами и современные проблемы менеджмента» может использоваться в учебном процессе по магистерской программе «Управление кадровым потенциалом организации» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в ФГБОУ ВО «КубГУ».

Рецензент:

Заведующий кафедрой «Экономика и организация производства»
МГТУ им. Н. Э. Баумана, исполнительный директор некоммерческого
партнерства «Объединение контроллеров» доктор экономических наук,
профессор **С.Г. Фалько**



РЕЦЕНЗИЯ 2

на рабочую программу Б1.В.05 Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами и современные проблемы менеджмента по направлению 38.04.03 Управление персоналом «Управление кадровым потенциалом организации»

Рабочая учебная программа по магистерской программе «Управление кадровым потенциалом организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и Примерной основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Содержание рабочей программы соответствует поставленным целям, современным проблемам, уровню и тенденциям развития теории управления человеческими ресурсами.

При разработке рабочей учебной программы использовалась новейшая отечественная и зарубежная литературы, также собственные монографические издания лектора и преподавателей факультета управления и психологии.

Дисциплина грамотно структурирована, содержание разделов насыщено новыми подходами и теориями, в частности: человеческого и интеллектуальных капиталов.

Человеческий капитал рассматривается с исторической точки зрения и эволюции управленческих теорий. Лектором предложены оценочные средства для контроля уровня сформированности компетенций.

Отведенное учебное время распределено по видам аудиторных занятий, в соответствии с трудоемкостью. Предусмотрены темы для самостоятельного изучения нового материала, а также мероприятия по контролю материала

Рабочая учебная программа отличается логической стройностью, практической направленностью.

Положительной стороной является разработка автора материалов для студентов в электронном виде, включающая несколько учебников, статей из рецензируемых журналов и элементы учебно – методического комплекса, выдаваемые на первом занятии по дисциплине.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Рабочая учебная программа по дисциплине «Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами и современные проблемы менеджмента» может использоваться в учебном процессе по магистерской программе «Управление кадровым потенциалом организации» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в ФГБОУ ВО «КубГУ».

Рецензент:

**директор департамента экономического развития, инвестиций и внешних
связей, администрации муниципального образования г. Краснодар**

Е.С. Васильченко

