

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования, первый
проректор
Иванов А.Г.

подпись

« » 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.01 Управление человеческим потенциалом проекта

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация "Управление проектами"

(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки академическая

(академическая /прикладная)

Форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр

(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

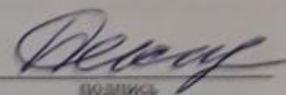
Рабочая программа дисциплины Управление человеческим потенциалом
проекта

составлена в соответствии с федеральным государственным
образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по
направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент
код и наименование направления подготовки

Программу составил:

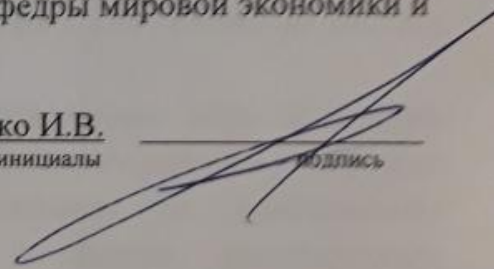
Бекирова С.З., доцент, канд. экон. наук, доцент

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание


подпись

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры мировой экономики и
менеджмента (разработчика)
протокол № 8 «22» июня 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Шевченко И.В.
фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического
факультета
протокол № 10 «27» июня 2017г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.
фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

1. Зам. директора ООО ПКФ «Афипс» Авдеева И.А.
2. Дедкова И.Ф., доцент кафедры Экономики предприятия, регионального и
кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ», канд. экон. наук, доцент

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Управление человеческим потенциалом проекта» – формирование у будущих специалистов комплекса обще- и профессиональных компетенций в области управления персоналом в проектах: понятия, системы, технологий, методов управления, особенностей отбора, мотивации персонала, организации труда, обучения, развития. Сформировать у студентов систему теоретических и практических знаний в сфере управления персоналом проекта и на этой основе развить исследовательские навыки в области менеджмента.

1.2 Задачи дисциплины:

В результате изучения дисциплины решаются задачи:

- изучить понятие, принципы, методы и процесс управления персоналом в проектах;
- изучить основы стратегического управления персоналом команд проектов и выработать умение формулирования стратегии персонала;
- изучить маркетинг, подбор, отбор, найм и адаптацию персонала в проекте и выработать умения подбора персонала и отбора персонала;
- изучить систему оценки труда персонала проекта, основы управления обучением и выработать умение анализировать потребность в обучении и составлять планы обучения;
- изучить основы формирования оргкультуры команд проектов и ее анализа;
- изучить основы организации труда персонала проекта и выработать умение анализировать организацию труда работника и рабочего места;
- изучить виды и методы мотивации персонала и на этой основе выработать умение анализировать мотивационные потребности персонала проекта;
- изучить основы командного менеджмента проекта.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Управление человеческим потенциалом проекта» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Для изучения дисциплины необходимо знание таких предшествующих в учебном плане дисциплин как: «Методология и организация исследовательской деятельности», «Современные технологии менеджмента», «Управление организационными системами», «Современный стратегический анализ». Изучение дисциплины необходимо для изучения таких дисциплин учебного плана, как: «Методы управления организационным развитием корпораций».

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: ОПК-2; ПК-9

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	– Понятие, концепции, методы управления человеческим потенциалом проекта, стратегию и элементы системы управления персоналом проекта; – Понятие и структуру персонала, подбор, отбор и определение потребности в персонале, систему оценки персонала, организацию труда персонала, мотивацию персонала, систему и методы обучения персонала, оргкультуру проекта и методы ее формирования с точки зрения толерантно воспринимающего социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия руководства коллективом.	– Применять методы руководства персоналом проекта, определять различные роли персонала проекта, методы отбора, организации работы, определения методов мотивации, обучения с управления оргкультурой толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	навыками руководства коллективом проекта

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ПК-9	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	– Методы исследования системы управления персоналом, организации труда, персонала при отборе, мотивации и потребности в обучении персонала проекта в соответствии с разработанной программой	Проводить самостоятельное исследование системы управления персоналом, организации труда, персонала при отборе, мотивации и потребности в обучении персонала проекта в соответствии с разработанной программой	исследовательскими навыками

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>5</u> курс	—		
Контактная работа, в том числе:	12,2	12,2			
Аудиторные занятия (всего)	12	12			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8			
Лабораторные занятия	-	-			
Иная контактная работа					
Промежуточная аттестация	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	92	92			
В том числе:					
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	30	30			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка индивидуально-го задания)</i>	50	50			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	12	12			
Контроль	3,8	3,8			
Промежуточная аттестации (зачет)					
Общая трудоёмкость час	108	108			
зач. ед.	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Разделы дисциплины, изучаемые на 5 курсе (для студентов ЗФО)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП проекта.	12	1	1	-	10
2.	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале.	12	1	1	-	10

3.	Маркетинг персонала. Подбор, отбор персонала, источники набора персонала в проект.	11	-	1	-	10
4.	Мотивация труда и стимулирование персонала проекта. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в проектах.	12	1	1	-	10
5.	Системы обучения персонала проекта. Планирование обучения.	12	1	1	-	10
6.	Оценка работы персонала в проектах.	11	-	1	-	10
7.	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места.	11	-	1		10
8.	Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	11	-	1	-	10
9.	Основы командообразования и командного менеджмента проекта	12	-	-	-	12
	Итого по дисциплине:		4	8	-	92

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП проекта.	Концепции развития науки управления человеческим персоналом: управление персоналом, человеческими ресурсами, гуманизация труда. Понятие о механизме управления. Сущность Управления персоналом. Роль и значение процессов управления и развития персонала. Место управления персоналом в системе управления проектом, проектной организацией. Объекты и функции управления персоналом.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
2	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале.	Понятие кадровой политики, основные положения. Отличие политики и стратегии управления персоналом. Основные подходы к формированию стратегии УП. Основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
3	Маркетинг персонала. Подбор, отбор персонала, источники набора персонала в проект.	Маркетинг персонала в России и за рубежом. Понятие отбора, набора и найма персонала. Источники набора персонала. Современные концепции и принципы отбора персонала. Особенности и критерии отбора персонала. Особенности процедур отбора в команды проекта. Методика «песочные часы». Метод отбора персонала по анализу заявительных документов. Основные способы анализа. Вспомогательные средства для выработки решения о найме. Графологическая экспертиза: анализ личного и рабочего портретов. Собеседование.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
4	Мотивация труда и стимулирование персонала проекта. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в проектах.	Мотивы трудовой деятельности. Связь мотивов с потребностями и стимулами. Структура системы стимулирования. Денежные и неденежные формы стимулирования труда. Применяемые системы оплаты труда: в зависимости от квалификации, стажа, по результатам деятельности, должностные оклады. Индивидуализация оплаты труда. Системы мотивации персонала в проектах. Системы премирования. Стимулирование труда управленческого персонала и руководителей. Практика материального стимулирования наиболее талантливых работников. Организационное стимулирование труда. Формы стимулирования инновационной деятельности персонала.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
5	Системы обучения персонала проекта. Планирование обу-	Философия в области подготовки и повышения квалификации персонала. Затраты на обучение персонала. Выбор наставников и обучаемых. Методы обучения. Тренинг	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы

	чения.	(повышение квалификации) персонала. Оценка результатов подготовки и повышения квалификации. Оценка экономического эффекта. Управление талантами и знаниями.	онные вопросы
6	Оценка работы персонала в проектах.	Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда в проектах. Методы оценки труда специалистов и руководителей. Показатели оценки труда в проектах.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
7	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места.	Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация условий труда персонала.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
8	Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	Функции персонала по развитию организации и проекта: исследования, разработка, создание и введение новшеств. Нововведения: обновление продукции, совершенствование техники и технологии, организационные нововведения. Отбор претендентов для участия в работе по развитию организации. Типы организационной культуры. Методы диагностики: психологические, социологические. Формирование оргкультуры команды проектов: методы и мероприятия.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
9	Основы командообразования и командного менеджмента проекта	Понятие команды, командообразования. Принципы работы команд и распределения ролей и функций. Командное развитие. Жизненный цикл команд и управление и развитие персонала на разных этапах.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП проекта.	Концепции развития науки управления человеческим персоналом: управление персоналом, человеческими ресурсами, гуманизация труда. Сущность Управления персоналом. Роль и значение процессов управления и развития персонала. Место управления персоналом в системе управления проектом, проектной организацией. Объекты и функции управления персоналом.	<i>Контрольные вопросы</i>
2	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале.	Понятие кадровой политики, основные положения. Отличие политики и стратегии управления персоналом. Основные подходы к формированию стратегии УП. Основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала. Построение стратегии управления персоналом и ее основных содержательных элементов.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
3	Маркетинг персонала. Подбор, отбор персонала, источники набора персонала в проект.	Понятие отбора, набора и найма персонала. Источники набора персонала. Современные концепции и принципы отбора персонала. Особенности и критерии отбора персонала. Особенности процедур отбора в команды проекта. Методика «песочные часы». Метод отбора персонала по анализу заявительных документов. Основные способы анализа. Вспомогательные средства для выработки решения о найме. Графологическая экспертиза: анализ личностного и рабочего портретов. Собеседование. Проведение графологической экспертизы почерка при отборе персонала.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
4	Мотивация труда	Мотивы трудовой деятельности.	<i>Контрольные вопросы.</i>

	и стимулирование персонала проекта. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в проектах.	Структура системы стимулирования. Денежные и неденежные формы стимулирования труда. Применяемые системы оплаты труда: в зависимости от квалификации, стажа, по результатам деятельности, должностные оклады. Системы мотивации персонала в проектах. Системы премирования. Стимулирование труда управленческого персонала и руководителей. Организационное стимулирование труда. Формы стимулирования инновационной деятельности персонала. Построение мотивационного профиля.	<i>индивидуальное задание</i>
5	Системы обучения персонала проекта. Планирование обучения.	Философия в области подготовки и повышения квалификации персонала. Затраты на обучение персонала. Методы обучения. Тренинг (повышение квалификации) персонала. Оценка результатов подготовки и повышения квалификации. Управление талантами и знаниями. Определение потребностей в обучении, построение плана обучения	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
6	Оценка работы персонала в проектах.	Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда в проектах. Методы оценки труда специалистов и руководителей. Показатели оценки труда в проектах.	<i>Контрольные вопросы</i>
7	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места.	Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация условий труда персонала. Проведение анализа организации рабочего места	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
8	Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	Функции персонала по развитию организации и проекта: исследования, разработка, создание и введение новшеств. Нововведения: обновление продукции, совершенствование техники и технологии, организационные нововведения. Типы организационной культуры. Методы диагностики: психологические, социологические. Формирование оргкультуры команды проектов: методы и мероприятия. Проведение исследования оргкультуры	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
9	Основы командообразования и командного менеджмента проекта	Понятие команды, командообразования. Принципы работы команд и распределения ролей и функций. Командное развитие. Жизненный цикл команд и управление и развитие персонала на разных этапах.	<i>Контрольные вопросы</i>

Примечание: расчетно-графическое задание (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

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	Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП проекта.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся.

		Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Маркетинг персонала. Подбор, отбор персонала, источники набора персонала в проект.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Мотивация труда и стимулирование персонала проекта. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в проектах.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Системы обучения персонала проекта. Планирование обучения.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
6	Оценка работы персонала в проектах.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г.

		Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
7	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
8	Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
9	Основы командообразования и командного менеджмента проекта	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

3. Образовательные технологии.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- интерактивные лекции с элементами дискуссии;
- исследовательские методы в обучении: индивидуальные задания по формированию стратегии управления персоналом, написания резюме, проведения графологической экспертизы при отборе персонала, написания плана обучения, анализ и оптимизация организации рабочего места, анализ мотивации и оргкультуры;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий. На этапе изучения с первого по восьмой раздел, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как: лекция с элементами дискуссии.

На лекции с элементами дискуссии осуществляется постановка и разрешение учебных проблем с различной степенью приобщения к этому обучающихся. Предусматривается следующее методическое обеспечение: перечень вопросов для обсуждения, контрольные вопросы. 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.

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков в области управления персоналом: разработки стратегии управления персоналом, резюме, плана обучения, мотивационного профиля, схемы и оптимизации организации труда на рабочем месте, анализа оргкультуры. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

– проблемные занятия семинарского типа проводятся в форме совместного выполнения заданий. Цель – обучить логическому и аналитическому мышлению, представлению системы и технологии управления и развития персонала проекта и пр., выявить как можно больше точек зрения и расширить горизонт мышления у обучающихся по решению проблем. Задачи преподавателя в этом случае: направлять дискуссию, задавать вопросы, предлагать пути решения, способствовать открытому обмену мнениями.

– индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с обучающимся по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

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.

4.1.1. Вопросы для дискуссии в рамках занятий лекционного типа

Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме 1 «Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП»

1. Какие вы знаете подсистему управления персоналом организации, выполнение каких функций они обеспечивают?
2. Какие вы знаете категории персонала?

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ОПК-2. знает: Понятие, и элементы системы управления персоналом; Понятие и структуру персонала в организации;

Критерии оценки:

«неудовлетворительно» - обучающийся затрудняется ответить на дискуссионные вопросы;
 «удовлетворительно» - обучающийся имеет фрагментарные представления по дискуссионным вопросам;
 «хорошо» - обучающийся демонстрирует знания по заявленному вопросу, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

4.1.2. Контрольные вопросы по теме «Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом.

Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале»

1. Раскройте понятие кадровая политика и ее основные положения.
2. Определите отличие политики и стратегии УЧР.
3. Раскройте основные подходы к формированию стратегии УЧР.
4. Раскройте основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ОПК-2. знает: стратегию управления персоналом;

Критерии оценки:

Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопроса; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	«Отлично» 5
Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	«Хорошо» 4

Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	«Удовлетворительно» 3
Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.	«Не удовлетворительно» 2

4.1.3. Индивидуальные задания в рамках занятий семинарского типа

1. Стратегия УЧП для проекта.
2. Резюме, графологическая экспертиза почерка при отборе персонала.
3. Личный план обучения.
4. Построение мотивационного профиля
5. Схема организации и оптимизации рабочего места.
6. Анализ и направления совершенствования оргкультуры команды проекта.

Примеры некоторых индивидуальных заданий

4.1.3.1. Задание по графологической экспертизе почерка при отборе персонала

1. Сделайте общую характеристику почерка претендента на вакантную должность и опишите его портрет по приведенным характеристикам.

Общая характеристика почерка

Геометрический рисунок письма.

Линии строк – если верх, то оптимист, если вниз, то пессимист.

Сокращение полей – скупость

Сильный нажим – воля, энергия

Крупное письмо – склонность к размаху, иногда к непрактичности, одновременно это может быть показателем самонадеянности, непринужденности в общении, энергичности и честолюбия.

Сжатый почерк – бережливость и осмотрительность

Беглый размашистый почерк – это активность, предприимчивость, общительность, способность легко ориентироваться в незнакомой обстановке.

Неровное письмо говорит о повышенной возбудимости.

Разборчивый, ясный почерк – человек аккуратный, но без лишней старательности

Если почерк слитный – хорошая стрессоустойчивость.

Сильный нажим – склонность к проявлению силы.

Нежелание переносить слова – осторожность, доходящая до трусливости.

Если строчки в разные стороны направлены (вверх, вниз) – натура впечатлительная

Буквы ровные – уравновешенность, постоянство взглядов и привязанностей и уважение к окружающим.

Мелкие буквы – сдержанность и расчетливость

Большие буквы – стремление выделиться

Четкие законченные буквы – деловитость.

Если буквы расположены отдельно – слабая воля.

.

2. Протестируйте почерк принимаемого на работу

- 1) Размер букв – 2 мм – 3 балла

Маленькие – 7 баллов

Средние – 17 баллов

Выше 7 мм – 20 баллов

- 2) наклон букв

Влево – 2 балла

Легкий наклон влево – 5 баллов

Легкий наклон вправо – 6 баллов

Прямое написание – 10 баллов

Резкий наклон вправо – 14 баллов

- 3) форма букв
Округлые – 9 баллов
Бесформенные – 10 баллов
Угловатые – 19 баллов
4) направление строчек
Ползут вверх – 16 баллов
Прямо – 12 баллов
Вниз – 1 балл
5) легкость, размашистость, интенсивность, сила нажима
Легкий – 8 баллов
Средний – 15 баллов
Очень сильный размашистый – 21 балл
6) характер написания слов
Склонность слитного написания – 11 баллов
Отделение букв друг от друга – 18 баллов
Смешанный стиль – 15 баллов
7) общая оценка почерка
Почерк старательный, буквы выведены аккуратно – 13 баллов
Неровный, нечеткий – 9 баллов
Буквы кое-как, небрежно, неразборчиво – 4 балла
Подсчитайте количество баллов

Результаты

- 38-51 балл У людей со слабым здоровьем, за 80 лет, ненормальной психикой
52-53 Люди несмелые, робкие, пассивные и флегматичные, романтики или «философы» по складу ума
64-75 Этот почерк людей нерешительных, хотя и с мягкими тонкими манерами, но не лишенных чувства собственного достоинства, немного наивных
76-87 Люди отличаются прямодушием, откровенностью, общительностью, впечатлительностью, хорошие семьянины. Бойцовский характер иногда толкает их на самопожертвование ради высоких идеалов
88-98 Честные, добропорядочные с сильно устойчивой психикой, отважны, инициативны, решительны, смекалисты, с чувством юмора
99-109 Индивидуалисты, вспыльчивы, острый, быстрый ум, независимы в суждениях и поступках, обидчивы, тяжелы в общении, так как резки и сварливы. Среди них – много одаренных людей.
110-121 Это люди без чувства ответственности, недисциплинированные, грубые.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если почерк претендента полностью проанализирован по всем критериям, описан портрет претендента на вакансию или при наличии недочетов не более 30% задания;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если почерк претендента не проанализирован;

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ОПК-2. знает: подбор, отбор и определение потребности в персонале;
- ПК-9 знает: анализ документов при отборе персонала; умеет: анализировать документы при отборе персонала;

4.1.3.2. Задание: Формирование Стратегии Управления персоналом проекта

Алгоритм выполнения задания

Провести СВОТ-анализ системы управления человеческим потенциалом проекта – выявить сильные и слабые стороны организации в области УЧП, а также возможности, которыми она располагает, и угрозы, которых следует избегать и записать в письменной виде результаты в виде таблицы.1.

Таблица 1 –Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии УЧП

Среда	Факторы
-------	---------

Внешняя среда: макросреда	Факторы международного характера (военная напряженность, научная активность и т.п.). Политические факторы (политическая стабильность, активность общественных и профсоюзных движений, криминальная ситуация в стране). Экономические факторы (тенденции изменения экономических связей, среднегодовые темпы инфляции, структура) распределения доходов населения, налоговые показатели). Социально-демографические факторы (продолжительность жизни населения, жизненный уровень, рождаемость) и смертность, детская смертность в процентах от рождаемости, структура населения по показателям, миграция и др.). Правовые (регулирование в сфере труда и социального обеспечения). Экологические. Природно-климатические. Научно-технические. Культурные
Непосредственное окружение	Местный рынок труда, его структура и динамика. Кадровая политика конкурентов. Рыночная инфраструктура (степень удовлетворения потребностей организации в ресурсах и состоянии рыночных структур). Мониторинг окружающей среды (качество внешней среды). Здравоохранение (фондовооруженность, квалификация и т.п.). Наука и образование (уровень образования населения, новизна научных разработок и т.п.). Культура (степень удовлетворения потребностей населения в культурных и подобных объектах). Торговля. Общественное питание. Транспорт и связь. Пригородное и сельское хозяйство. Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство. Бытовое обеспечение
Внутренняя среда	Принципы, методы, стиль управления. Кадровый потенциал организации. Структура персонала. Текучесть кадров и абсентеизм. Уровень ротации персонала. Структура знаний и навыков персонала. Загруженность работников. Производительность труда. Меры социальной защиты. Финансы организации. Уровень организации производства и труда. Перспективы развития техники и технологии в организации. Организационная культура. Уровень развития системы управления персоналом и др.

2. «Построение стратегии УП. Построить общую стратегию УП организации на основании проведенного СВОТ-анализа, которая должна улучшать проблемные вопросы и снижать угрозы в области управления персоналом и содержать следующие разделы:

- условия и охрана труда, техника безопасности персонала;
- формы и методы регулирования трудовых отношений;
- методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
- установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики;
- политика занятости в организации, включающая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха;
- профориентация и адаптация персонала;
- меры по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его использованию;
- совершенствование методов прогнозирования и планирования потребности в персонале на основе изучения новых требований к работникам и рабочим местам;
- разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу на основе систематического анализа и проектирования работ, выполняемых на различных должностях и рабочих местах;

- новые методы и формы отбора, деловой оценки и аттестации персонала;
- разработка концепции развития персонала, включающей новые формы и методы обучения, планирования деловой карьеры и профессионально-служебного продвижения, формирования кадрового резерва с целью опережающего проведения этих мероприятий по отношению к срокам появления потребности в них;
- совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала;
- разработка новых систем и форм оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников;
- меры по улучшению решения правовых вопросов трудовых отношений и хозяйственной деятельности;
- разработка новых и использование существующих мер социального развития организации;
- совершенствование информационного обеспечения всей кадровой работы в рамках выбранной стратегии;
- мероприятия по совершенствованию всей системы управления персоналом или ее отдельных подсистем и элементов (оргструктуры, функций, процесса управления и т.д.) и др.

3. Оформить стратегию УП в письменном виде в виде формулировок по каждому разделу.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если: проведен развернутый анализ по всем указанным в таблице направлениям, разработана стратегия УП, раскрыты все ее разделы в виде основных целей. СВОТ-анализ и стратегия оформлены по действующим стандартам в письменном виде.
- оценка «не зачтено» при невыполнении вышеуказанных требований

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ОПК-2. знает: Понятие, концепции, методы персоналом, стратегию и элементы системы управления персоналом;
- ПК-9 знает: стратегический анализ системы управления персоналом; умеет: Проводить стратегический анализ системы и формулировать стратегию управления персоналом организации

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета по дисциплине

1. Понятие и концепция управления персоналом
2. Подсистемы и технология управления персоналом
3. Понятие «персонал» и его структура в организации
4. Классические теории управления персоналом
5. Теории человеческих отношений
6. Теории человеческих ресурсов.
7. Теория гуманизации труда
8. Методы управления персоналом
9. Кадровая политика организации и ее направления
10. Стратегия управления персоналом проекта
11. Методы определения количественной потребности в персонале
12. Основные направления маркетинговой деятельности в области персонала
13. Источники и пути привлечения персонала в проект. Их преимущества и недостатки
14. Наем, отбор, прием персонала. Особенности отбора персонала в проектах.
15. Этапы отбора претендентов на вакантную должность
16. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению
17. Деловая оценка персонала проекта: задачи, показатели, методы, организационная процедура
18. Аттестация персонала, ее цели и этапы
19. Сущность, формы и управление профориентацией персонала
20. Виды и организация управления адаптацией персонала
21. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности
22. Классификация, сущность, особенности мотивов и стимулов трудовой деятельности в проекте.
23. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
24. Формы и методы, особенности обучения и развития персонала в проекте.
25. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
26. Управление деловой карьерой работников проекта.
27. Формирование кадрового резерва.
28. Организация труда персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
29. Управление оргкультурой организации.
30. Понятие командный менеджмент проекта
31. Жизненный цикл проекта и управление человеческим потенциалом
32. Распределение ролей в команде проекта и формирование командной культуры.

Критерии оценки:

Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопроса; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	«Зачтено»
Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	«Зачтено»
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	«Зачтено»
Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.	«Не зачтено»

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

5.1 Основная литература

1. Управление проектом: комплексный подход и системный анализ: Монография / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=374648>
2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. // https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118464&sr=1
3. Красностанова, М.В. От изобретательской команды до хайтек-корпорации: человеческий фактор и динамика инновационного проекта [Электронный ресурс] - М.: РГ-Пресс, 2014. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=534289>
4. Управление проектами: Учебное пособие / Ю.И. Попов, О.В. Яковенко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 208 с.: 60х90 1/16. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/492857>

5.2 Дополнительная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118464&sr=1
2. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>
3. Дейнека, А.В. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/966>.
4. Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь [Электронный ресурс] : словарь / В.М. Маслова. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2014. — 120 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/50254>.

5.3. Периодические издания

Управление персоналом
Человек и труд

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

1. «HR-Journal» - электронный журнал // <http://www.hr-journal.ru/>
2. «Управление персоналом» - электронная версия печатного журнала // <http://www.top-personal.ru>
3. «HR-Portal»: Сообщество HR-Профессионалов // <http://www.hr-portal.ru/>
4. Электронный журнал - Справочник по управлению персоналом // <http://www.pro-personal.ru>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, акцентируется внимание на актуальные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Лекции излагаются в виде теоретического изложения материала с использованием интерактивных дискуссий.

На основе лекционного материала, изучения основной и дополнительной научной литературы обучающиеся продолжают изучение дисциплины на практических занятиях. Практические занятия являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются обучающимися знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К занятиям преподавателем формулируются практические задания в виде вопросов на семинар, тем индивидуальных заданий, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала и проверка выполнения заданий. При проведении практических занятий участники отвечают на вопросы преподавателя, готовят эссе, индивидуальные задания по разработке стратегии управления персоналом, написанию резюме, экспертизе почерка, формированию мотивационного профиля, плана карьеры и обучения, анализу оргкультуры на проверку и представляют их. В ходе самоподготовки к участию в дискуссиях обучающийся осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его индивидуального 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.

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Управление человеческим потенциалом проекта» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования у обучающихся навыков по их применению при решении исследовательских задач в выбранной предметной области и формированию навыков представления результатов исследования. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы по темам дисциплины и по темам индивидуального исследования; выполнение домашних заданий; подготовку индивидуальных заданий; самоподготовку к участию в обсуждениях.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на занятиях семинарского типа. Это текущий опрос, проверка выполненных заданий.

Участие в проводимых формах контроля в течение семестра является обязательным для всех обучающихся. Результаты данного контроля – составная часть оценки знаний студента в ходе итогового зачета. Задания для индивидуальной работы выполняются обучающимися в письменном виде. Работа должна носить самостоятельный, творческий характер. При ее оценке преподаватель оценивает содержание, обоснованность и оригинальность, доказательность выводов, логику изложения. В процессе работы над заданием закрепляются и расширяются знания по различным вопросам экономики и менеджмента и приобретаются навыки практической работы в области оплаты и стимулирования труда и представления результатов исследования отчетов по заданиям.

Для выполнения задания необходимо изучить соответствующую экономическую литературу, рекомендуемую по каждой теме учебной дисциплины. При этом здесь очень важно, чтобы выбранные публикации соответствовали исследуемой теме и напрямую были связаны с поиском идей, механизмов, подходов или решений.

В письменной работе по теме задания студент должен полно и всесторонне рассмотреть все аспекты темы, четко сформулировать и аргументировать свою позицию.

В конце семестра проводится промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины в форме зачета. Описание заданий для самостоятельной работы обучающихся и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Обучающийся может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции в своей практической деятельности 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 занятиях семинарского типа;
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.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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 информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций при представлении результатов заданий студентами на практических занятиях, использование Интернет-технологий при подготовке обучающимися моделей дерева целей и общение с преподавателем по электронной почте.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программа PowerPoint Microsoft Office, ОС Microsoft Windows 10 с выходом в Интернет.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. 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.	Занятия лекционного типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Лабораторные занятия	Лаборатории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения Ауд. 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А
4.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра мировой экономики и менеджмента (236)
5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
6.	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 Ауд.213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н

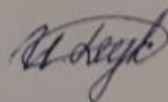
РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу «Управление человеческим потенциалом проекта»
для направления магистратуры «Менеджмент: управление проектами»

Российские предприятия должны стать более эффективными. Новые направления управления персоналом проекта: командный менеджмент, новые модели мотивации и оплаты труда, управление талантами, знаниями вписывается в общую стратегическую направленность управления, бизнеса, конкурентоспособность. Это настоятельное требование экономической действительности. В России уже давно сложилась определенная система управления человеческим потенциалом, однако необходимо изучать современный опыт в данной области и формировать свой взгляд на систему управления персоналом проекта.

Подготовленная рабочая программа соответствует всем критериям ФГОС, которые предъявляются к дисциплине. Автором рабочей программы подготовлены авторские методические материалы по особенностям управления персоналом проекта, отбора, мотивации, распределения ответственности. Рабочая программа соответствует всем требованиям по формированию профессиональных компетенций для магистра направления «Менеджмент: Управление проектами», имеет различный методический инструментарий для работы преподавателя и студента, критерии контроля знаний, задания для самостоятельной работы, обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой и рекомендуется для использования в учебном процессе.

Канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики
предприятия, регионального
и кадрового менеджмента



Дедкова И.Ф.

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

на рабочую программу «Управление человеческим потенциалом проекта» для
направлений магистратуры «Менеджмент: управление проектами».

Область развития человеческого потенциала – область, которая требует постоянного внимания. Требуют развития все составляющие: система мотивации, организация, система оценки, организационная культура, методы и модели. Стратегический подход к управлению кадрами стал использоваться в России недавно, хотя за рубежом накоплен значительный опыт в этой области. Человеческий потенциал является одним из ключевых факторов успеха фирм, конкурентоспособности, определения приоритетов при найме персонала, его развитии, оплате труда, так как эти элементы обеспечивают эффективность бизнеса.

Подготовленная рабочая программа соответствует всем критериям ФГОС, которые предъявляются к дисциплине. Рабочая программа соответствует всем требованиям по формированию профессиональных компетенций для магистра направления «Менеджмент», закрепляет знания на практике с помощью различных практико-ориентированных заданий, имеет различный методический инструментарий, которые необходимы для работы преподавателя и студента, критерии контроля знаний, задания для самостоятельной работы, обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой и рекомендуется для использования в учебном процессе.

Зам. директора ООО ПКФ «Афипс»



Авдеева И.А.