

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

Иванов А.Г.

подпись

«1»

2016г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**Б1.Б.06.02 Современные проблемы управления персоналом**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль): Управление кадровым потенциалом организации  
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки: академическая  
(академическая /прикладная)

Форма обучения: заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация выпускника: магистр  
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом"  
код и наименование направления подготовки

Программу составил: А.А. Лузаков, д. психол. н., доцент



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 от 25 мая 2016 г.



подпись

Заведующий кафедрой (разработчик) А.А. Лузаков

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 от 25 мая 2016 г.

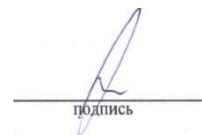
Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной



подпись

психологии А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 11 от 27 мая 2016 г.



подпись

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:

Дорохова Г.В., зам. главного врача по кадрам МБУЗ «Краснодарская городская клиническая больница скорой медицинской помощи»

Гассий В.В., канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления КубГУ

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Формирование у студента представлений об актуальных и дискуссионных проблемах управления персоналом, которые возникают в связи с постоянно происходящими изменениями в экономике, социальной и технологической сферах; формирование у студентов умений выявлять, формулировать и решать эти проблемы.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

- ознакомление с актуальными и дискуссионными проблемами подбора, управления мотивацией труда, оценки работы и оценки кадрового потенциала работника и организации,
- развитие способности к абстрактному мышлению путем использования наиболее общих законов социально-экономических наук применительно к управлению персоналом,
- овладение комплексным видением современных проблем управления персоналом,
- формирование способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала,
- развитие способности эффективно работать в командах, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» относится к базовой части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате обучения по дисциплинам «Организационное поведение», «Теория организации и организационное проектирование», «Развитие систем менеджмента качества», «Организация и развитие службы персонала», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Психологическое консультирование в менеджменте»; является основой для последующего освоения «Преддипломной практики».

### **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 и общепрофессиональных компетенций (ОК-1, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5)

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	основные методы анализа и законы социальных и экономически х наук, применяемые в управлении трудовыми ресурсами	использовать основные методы анализа и основные законы социальных и экономически х наук в профессионал ьной и научно-исследователь	основными методами анализа в профессионал ьной и научно-исследователь ской деятельности

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				ской деятельности	
2.	ОПК-3	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	о современных проблемах и технологиях управления персоналом в организации	диагностировать проблемы в системе управления персоналом организации	методами диагностики комплексных проблем в системе управления персоналом организации
3.	ОПК-4	способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	о современных проблемах и технологиях повышения эффективности использования и развития персонала	оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	современными технологиями использования и развития персонала
4.	ОПК-5	способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	принципы создания профессиональной команды и эффективной работы в командах	эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию и находить компромиссные решения	методами оценки сформированности команд и методами их развития

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зач.ед. (36 часов), их распределение по видам работ представлено для студентов ЗФО.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		6			
<b>Контактная работа, в том числе:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>12</b>	<b>12</b>			

Занятия лекционного типа	4	4	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8	-	-	-
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	-	-	-
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>					
Проработка учебного (теоретического) материала	10	10	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	4	4	-	-	-
Реферат	2	2	-	-	-
Подготовка к текущему контролю	4	4	-	-	-
<b>Контроль:</b>					
Подготовка к зачету	3,8	3,8			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	-	-
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>12,2</b>	<b>12,2</b>		
	<b>зач. ед</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в семестре

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Проблемы формирования кадровой стратегии и регламентации труда персонала	5	-	1	-	4
2	Современные проблемы подбора персонала	4	1	1	-	2
3	Проблемы управления мотивацией персонала.	7	1	2	-	4
4	Современные проблемы оценки работы персонала	4	-	1	-	3
5	Современные проблемы оценки и развития кадрового потенциала работника и организации. Управление кадровым потенциалом организации	6	1	2	-	3
6	Проблемы оценки эффективности управления персоналом	6	1	1	-	4
	<i>Итого по дисциплине:</i>		<b>4</b>	<b>8</b>	-	<b>20</b>

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

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Проблемы	Проблемы содержания кадровой стратегии	Участие в

	формирования кадровой стратегии и регламентации труда персонала	организации. Факторы формирования кадровой стратегии и принципов кадровой политики в отдельных подсистемах управления персоналом. Проблемы организации и регламентации труда персонала. Проблемы регламентации процессов управления персоналом (планирования, подбора, обучения, оценки, стимулирования). Проблемы анализа показателей по труду и расходов на персонал.	интерактивных формах аудиторной работы: Дискуссия «Соотношение понятий кадровой стратегии и кадровой политики».
2.	Современные проблемы подбора персонала	Проблема валидности методов отбора. Выбор методов привлечения и отбора. Подбор персонала на основе соответствия ценностных ориентаций претендентов ценностям компании. Использование методов психодиагностики, проблема интерпретации их результатов. Возможности и ограничения проективных и психосемантических методов в диагностике персонала.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: блиц-опрос «Возможности и ограничения методов психодиагностики при отборе персонала»
3.	Проблемы управления мотивацией персонала	Проблемы управления мотивацией персонала. Построение групповых и индивидуальных мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала. Индивидуализированные способы стимулирования. Проблемы использования социальных технологий в работе с персоналом.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы : Дискуссия «Полезны ли групповые мотивационные профили (для отдельных подразделений организации)»
4.	Современные проблемы оценки работы персонала	Ключевые показатели эффективности работы (KPI): проблемы их разработки и применения для оценки персонала. Субъективные (экспертные) методы оценки. Типичные ошибки при разработке и внедрении показателей выполнения работы. Оценка работы сотрудника и оценка потенциала сотрудника: общее и различное.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы : Дискуссия «Может ли внедрение KPI может привести к демотивации персонала? Почему?»
5.	Современные проблемы оценки кадрового потенциала	Дискуссии о содержании понятия «кадровый потенциал работника» и «кадровый потенциал организации». Кадровый потенциал работника как совокупность психофизиологических,	Блиц-опрос «Что надо определить (измерить), чтобы оценить

	<p>работника организации. Управление кадровым потенциалом.</p>	<p>и социально-демографических, квалификационных и личностных характеристик. Различия в методах оценки работы и оценки потенциала работника. Виды компетенций. Проблемы оценки уровня развития компетенций у работника. Метод комплексной оценки персонала Assessment Center (Центр оценки): основные требования и типичные ошибки.</p> <p>Проблемы оценки управленческого потенциала. Кадровый потенциал коллективов (подразделений, проектных групп) и кадровый потенциал организации. Социально-психологические составляющие кадрового потенциала группы: сплоченность, срабатываемость, совместимость.</p> <p>Оценка кадрового потенциала организации. Основные показатели.</p> <p>Готовность персонала к развитию. Проблемы создания в организации системы развития персонала и управления этой системой. Факторы, определяющие направления и методы развития персонала.</p>	<p>кадровый потенциал работника»</p>
6.	<p>Проблемы оценки эффективности управления персоналом</p>	<p>Проблемы оценки эффективности управления персоналом. Характеристики и показатели экономической и социальной эффективности управления персоналом. Проблемы оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации.</p>	<p>Участие в интерактивных формах аудиторной работы:</p> <p>Дискуссия «Являются ли основные показатели предприятия по труду показателями работы службы персонала»</p>

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	<p>Проблемы формирования кадровой стратегии организации и регламентации труда персонала</p>	<p>Проблемы содержания кадровой стратегии организации. Возможность нескольких кадровых политик в одной организации для разных подсистем управления персоналом.</p> <p>Проблемы регламентации процессов управления персоналом (планирования, подбора, обучения, оценки, стимулирования).</p> <p>Проблемы анализа показателей по труду и</p>	<p>Выступления (доклады) на семинаре, презентация рефератов, дискуссия по ним.</p>

		расходов на персонал.	
2.	Современные проблемы подбора персонала	<p>Определение необходимой численности и состава персонала: основные методы.</p> <p>Определение критериев подбора. Использование методов психодиагностики при отборе, проблема валидности метода и интерпретации результатов. Возможности и ограничения проективных и психосемантических методов при отборе персонала.</p>	Выступления (доклады) на семинаре, презентация рефератов, дискуссия по ним
3.	Проблемы управления мотивацией персонала	<p>Дискуссии о содержании понятия «мотивация».</p> <p>Построение групповых и индивидуальных мотивационных профилей персонала.</p> <p>Современные подходы к описанию индивидуальных особенностей мотивации работника (модели и методики Ш.Ричи-П.Мартина, Ш.Шварца, Э.Шейна, В.Герчикова и др.). Индивидуализированные способы стимулирования.</p>	Выступления (доклады) на семинаре, презентация рефератов, дискуссия по ним
4.	Современные проблемы оценки работы персонала	<p>Новые требования к оценке квалификации персонала в связи с внедрением профессиональных стандартов. Советы по профессиональным квалификациям и Центры оценки квалификации. Дискуссионные вопросы применения профессиональных стандартов.</p> <p>Основные характеристики профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Минтруда РФ № 691н от 06.10. 2015 г.).</p> <p>Проблемы использования экспертных оценок в управлении персоналом.</p> <p>Метод комплексной оценки Assessment Center (Центр Оценки): основные принципы и типичные ошибки. «Российский стандарт Центра оценки - 2013».</p>	Выступления (доклады) на семинаре, презентация рефератов, дискуссия по ним
5.	Современные проблемы оценки кадрового потенциала работника организации. Управление кадровым потенциалом.	<p>Дискуссии о содержании понятий «кадровый потенциал работника» и «кадровый потенциал организации».</p> <p>Описание потенциала работника с позиций компетентностного подхода. Методы определения ключевых компетенций для конкретной должности. Дискуссионные вопросы соотношения понятий «степень соответствия работника требованиям должности» и «кадровый потенциал работника».</p> <p>Методы оценки управленческого потенциала: экспертные оценки; оценка руководителя со стороны подчиненных; ситуационно-поведенческие тесты, диагностические игры, личностные опросники.</p> <p>Получение показателей потенциала подразделения на основе оценки потенциала каждого работника.</p>	Выступления (доклады) на семинаре, презентация рефератов, дискуссия по ним

		Оценка кадрового потенциала организации. Управление кадровым потенциалом организации. Факторы, определяющие направления и методы развития персонала. Возможности и ограничения дистанционного обучения, области его применения.	
6.	Проблемы оценки эффективности управления персоналом	Количественные и качественные характеристики и показатели эффективности управления персоналом. Оценка степени использования кадрового потенциала организации с помощью количественного анализа кадрового состава руководителей и специалистов. Аутсорсинг и аутстаффинг как методы повышения эффективности управления персоналом	Выступления (доклады) на семинаре, презентация рефератов, дискуссия по ним

### 2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия - не предусмотрены

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы 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
	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2016 г.
	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
	Реферат	
	Эссе	
	Подготовка к текущему контролю	

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии.**

В учебном процессе при освоении дисциплины используются: лекции, групповая работа студентов по анализу конкретных ситуаций (кейс-анализ), написание и обсуждение докладов, рефератов, эссе. Самостоятельная работа студентов (освоение аналитических и методов анализа информации и интерпретации результатов) над контрольными заданиями.

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
	Л	Лекция-дискуссия, лекция-консультация, ответы на вопросы	8
	ПЗ	Беседы, анализ ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	10
Итого:			18

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. Типовые вопросы для проведения устного/письменного опроса на занятиях, темы для дискуссий.**

Перечень компетенций (части компетенций), проверяемых оценочным средством:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, знание основных законов социальных и экономических наук, применяемых в управлении трудовыми ресурсами;

ОПК-3 – владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;

ОПК-4 – способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-5 – знание специфики работы в командах, принципов создания эффективных команд, умение работать в командах, находить компромиссные и альтернативные решения

Тема 1. Проблемы формирования кадровой стратегии организации и регламентации труда персонала.

Содержание кадровой стратегии организации. Соотношение понятий кадровой стратегии и кадровой политики.

Возможны ли нескольких кадровых политик в одной организации для разных подсистем управления персоналом?

Планирование и анализ показателей по труду, расчет расходов на персонал.

Регламентация процессов подбора, обучения, оценки, стимулирования в управлении персоналом организации.

Тема 2. Современные проблемы подбора персонала

От чего зависит выбор методов привлечения и отбора?

Проблема валидности методов отбора персонала. Методы проверки валидности.

Возможности проективных и психосемантических методов.

Подбор персонала на основе соответствия ценностных ориентаций претендентов организационной культуре (ценностям) компании.

Тема 3. Проблемы управления мотивацией персонала

Построение групповых и индивидуальных мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала.

Содержание современных теоретических моделей, описывающих индивидуальные особенности мотивации работника.

Тема 4. Современные проблемы оценки работы персонала

Проблемы разработки и внедрения КРІ: почему это может привести к демотивации персонала.

Оценка работы, оценка квалификации, оценка компетенций: сходство и различие этих понятий.

Методы оценки управленческого труда.

Использование технологий экспертного оценивания в управлении персоналом.

Психосемантический подход к построению организацией собственной системы оценки управленческого труда.

Тема 5. Современные проблемы оценки кадрового потенциала работника и организации. Управление кадровым потенциалом.

Кадровый потенциал работника: содержание понятия, методы оценки.

Проблемы оценки управленческого потенциала руководителей.

Метод комплексной оценки персонала Assessment Center (Центр оценки): основные требования и типичные ошибки.

Кадровый потенциал коллективов (подразделений) и кадровый потенциал организации.

Социально-психологические составляющие кадрового потенциала группы: сплоченность, срабатываемость, совместимость.

Оценка кадрового потенциала организации: основные методы.

Оценка степени использования кадрового потенциала организации с помощью количественного анализа кадрового состава руководителей и специалистов: основные показатели.

Управление кадровым потенциалом организации

Тема 6. Проблемы оценки эффективности управления персоналом

Показатели экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.

Являются ли основные показатели предприятия по труду показателями работы службы персонала?

Проблемы оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации.

Критерии оценки ответов на вопросы текущего контроля и участия студента в групповых дискуссиях :

«зачтено» - содержательно верные ответы, активное участие в групповой работе над вопросами для обсуждения, содержательное участие в публичном обсуждении, аргументация сделанных выводов; дискуссионная тема раскрыта полно; темп речи естественный; точность выражений с достаточным количеством профессиональной лексики;

«не зачтено» - содержательно неверные ответы, студент не раскрыл дискуссионную тему; отсутствие работы над вопросами для обсуждения, нет участия в публичном обсуждении и/или аргументации сформулированных выводов; речь с заминками, ошибками, препятствующими пониманию основных высказываний.

#### **4.1.2. Примеры тем для подготовки доклада/реферата/эссе**

Перечень компетенций (части компетенций), проверяемых оценочным средством:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, знание основных законов социальных и экономических наук, применяемых в управлении трудовыми ресурсами;

ОПК-3 – владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;

ОПК-4 – способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-5 – знание специфики работы в командах, принципов создания эффективных команд, умение находить компромиссные и альтернативные решения

Темы:

Современные проблемы кадрового делопроизводства.

Анализ показателей по труду, расходов на персонал.

Проблемы регламентации процессов подбора персонала.

Проблемы регламентации процессов развития персонала.

Проблемы регламентации процессов оценки и стимулирования персонала организации.

Проблема валидности методов отбора персонала. Методы проверки валидности.

Возможности проективных и психосемантических методов при отборе и оценке персонала.

Подбор персонала на основе соответствия ценностных ориентаций претендентов организационной культуре (ценностям) компании.

Построение групповых и индивидуальных мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала.

Содержание современных теоретических моделей, описывающих индивидуальные особенности мотивации работника.

Проблемы разработки и внедрения KPI: почему это может привести к демотивации персонала.

Оценка работы, оценка квалификации, оценка компетенций: сходство и различие этих понятий.

Использование технологий экспертного оценивания в управлении персоналом.

Кадровый потенциал работника: содержание понятия, методы оценки.

Проблемы оценки управленческого потенциала руководителей.

Метод комплексной оценки персонала Assessment Center (Центр оценки): основные требования и типичные ошибки.

Кадровый потенциал коллективов (подразделений) и кадровый потенциал организации.

Социально-психологические составляющие кадрового потенциала группы: сплоченность, срабатываемость, совместимость. Методы их оценки.

Оценка кадрового потенциала организации: основные методы.

Оценка степени использования кадрового потенциала организации с помощью количественного анализа кадрового состава руководителей и специалистов: основные показатели.

Критерии оценки доклада/реферата/эссе:

«зачтено» - демонстрирует в докладе/реферате необходимые знания по содержанию представленных компетенций. Имеется актуальность содержания, теоретическая обоснованность, полнота упоминания фактов и проблем, относящихся к выбранной теме. Демонстрирует логичность изложения материала, грамматическую и стилистическую правильность. Обосновывает ключевые положения и выводы.

«не зачтено» - не демонстрирует в докладе/реферате необходимые знания по содержанию представленных компетенций. Текст отражает фрагментарные представления о содержании выбранной темы. Текст переписан с одного-двух источников, либо написан на базе устаревших источников. Испытывает затруднения в определении практической значимости и теоретической обоснованности положений и выводов.

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

Перечень компетенций (части компетенций), проверяемых оценочным средством:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, знание основных законов социальных и экономических наук, применяемых в управлении трудовыми ресурсами;

ОПК-3 – владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации, понимание взаимосвязи управления организацией в целом и управления персоналом;

ОПК-4 – способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-5 – знание специфики работы в командах, принципов создания эффективных команд, умение находить компромиссные и альтернативные решения

Типовые вопросы для проведения зачета.

1. Проблемы определения кадровой стратегии и кадровой политики организации.
2. Возможны ли нескольких кадровых политик в одной организации для разных подсистем управления персоналом?
3. Планирование и анализ показателей по труду, расчет расходов на персонал.
4. Регламентация процессов подбора, обучения, оценки, стимулирования в управлении персоналом организации.
5. От чего зависит выбор методов привлечения и отбора?
6. Проблема валидности методов отбора персонала. Методы проверки валидности.
7. Возможности проективных и психосемантических методов.
8. Подбор персонала на основе соответствия ценностных ориентаций претендентов организационной культуре (ценностям) компании.
9. Построение групповых и индивидуальных мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала.
10. Содержание современных теоретических моделей, описывающих индивидуальные особенности мотивации работника.
11. Проблемы разработки и внедрения КРІ: почему это может привести к демотивации персонала.
12. Оценка работы, оценка квалификации, оценка компетенций: сходство и различие этих понятий.
13. Проблемы и методы оценки управленческого труда.
14. Использование технологий экспертного оценивания в управлении персоналом.
15. Психосемантический подход к построению организацией собственной системы оценки управленческого труда.

16. Кадровый потенциал работника: содержание понятия, методы оценки.
17. Метод комплексной оценки персонала Assessment Center (Центр оценки): основные требования и типичные ошибки.
18. Кадровый потенциал коллективов (подразделений) и кадровый потенциал организации.
19. Социально-психологические составляющие кадрового потенциала группы: сплоченность, срабатываемость, совместимость. Методы их оценки.
20. Оценка кадрового потенциала организации: основные методы.
21. Оценка степени использования кадрового потенциала организации с помощью количественного анализа кадрового состава руководителей и специалистов: основные показатели.
22. Управление кадровым потенциалом организации
23. Показатели экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
24. Проблемы оценки вклада системы управления персоналом в экономические показатели организации.

Зачет является формой контроля усвоения студентом учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения практических, реферативных и других видов работ. Результат сдачи зачета по курсу должны оцениваться как итог деятельности студента в семестре, а именно – по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, выполнения самостоятельной работы. При этом допускается на очной форме обучения пропуск не более 20% занятий. Студенты, у которых количество пропусков, превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному вопросу, допускает незначительные ошибки; умеет правильно объяснять материал, иллюстрируя его примерами. Демонстрирует достаточный уровень знания основных законов социально-экономических наук, применяемых в управлении трудовыми ресурсами. Демонстрирует комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации; понимает взаимосвязь управления организацией в целом и управления персоналом. Способен всесторонне рассматривать задачи повышения эффективности использования и развития персонала. Способен эффективно работать в командах, способен убеждать и находить компромиссные решения.

- оценка «не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, много грубых ошибок в определениях терминов, студент затрудняется привести примеры, иллюстрирующие содержание вопросов. Недостаточный уровень знания основных законов социально-экономических наук, применяемых в управлении трудовыми ресурсами. Не проявляет комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации; не понимает взаимосвязь управления организацией в целом и управления персоналом. Неспособен всесторонне рассматривать задачи повышения эффективности использования и развития персонала. Неспособен эффективно работать в командах, убеждать и находить компромиссные решения.

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;

– 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.

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

### **5.1 Основная литература:**

Гуськова, Н. Д. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры [Электронный ресурс] / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. – 212 с. Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682#page/1>

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с. - (Высшее образование: Магистратура). – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=402612>

Для освоения дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах "Лань", "Юрайт", "ZNANIUM.COM".

### **5.2 Дополнительная литература:**

1. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие [Электронный ресурс]. – М: КноРус, 2014. — 302 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/53564>.
2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие [Электронный ресурс]. М.: Юнити-Дана, 2015. – 439 с.– Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118125&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118125&sr=1)
3. Блинов, А.О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: Учебник для магистров / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. – М.: Дашков и К, 2016. – 212 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93335>
4. Ермоленко, В.В. Интеллектуальный человеческий капитал в обеспечении принятия уникальных управленческих решений в корпорации: теория, методология и

- инструменты: монография / В. В. Ермоленко - Краснодар: Кубанский государственный университет, 2012. - 363 с.
5. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие [Электронный ресурс] / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева.– М.: Дашков и К, 2016. — 280 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93320>. (Уровень образования: Бакалавриат, Магистратура)
  6. Лузаков А.А. Личность как субъект познания: категоризация при восприятии другого человека. Краснодар, 2007. (Гл. 6. Субъективные категории в оценке труда менеджеров. С.212–223)
  7. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебник / М. К. Акимова [и др.] ; под ред. М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 341 с. <https://www.biblio-online.ru/viewer/FF112A00-1C73-4087-834B-86191DBA8C#page/1>
  8. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология. 2013. Т. 3. №2. С. 8–32. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.orgpsyjournal.hse.ru](http://www.orgpsyjournal.hse.ru)
  9. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие [Электронный ресурс] / Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с. - (Высшее образование: Магистратура) – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=534704>
  10. Управление компетенциями персонала: учебник [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=944153>

### 5.3. Периодические издания:

Управление персоналом

Кадровик

Справочник кадровика

Справочник по управлению персоналом

Кадровый менеджмент

Кадровое дело

Трудовое право

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

<https://www.kubsu.ru/node/1145> - Электронные ресурсы библиотеки КубГУ

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) - Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE"

<https://e.lanbook.com> - Электронная библиотечная система издательства "Лань"

<http://www.biblio-online.ru> - Электронная библиотечная система "Юрайт"

[www.znanium.com](http://www.znanium.com) - Электронная библиотечная система "ZNANIUM.COM"

<http://elibrary.ru/defaultx.asp> - Научная электронная библиотека E-library

<http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".

<http://www.top-personal.ru> - журнал "Управление персоналом".

<http://www.hr-journal.ru/> - журнал «Работа с персоналом»

[panor.ru/journals/kadrovik/](http://panor.ru/journals/kadrovik/) – Журнал «Кадровик»

<http://www.pro-personal.ru/> - Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом.

<http://neohr.ru/> Сетевое издание «Neo HR»

<http://hrmedia.ru/> Журнал «Штат».

<http://www.superjob.ru/research/> Исследовательский центр портала Superjob.ru

<http://www.zarplata.com> - Оплата труда и мотивация персонала. электронный журнал.

<http://www.ht.ru> - Лаборатория «Гуманитарные технологии»: экспертные системы и тесты для специалистов.

<http://www.hr-portal.ru/>

<http://www.hrm.ru>

<http://www.top-personal.ru>

<http://www.hr-zone.net/>

<http://www.hr100.ru>

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

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа по дисциплине. Текущий контроль самостоятельной работы студента осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий (проверка контрольных заданий, рефератов и т.п.); промежуточный контроль по итогам дисциплины осуществляется в форме зачета.

### *Методические указания по подготовке реферата*

В реферате должен быть титульный лист с указанием темы реферата, названия дисциплины, по которой подготовлен реферат, сведений о студенте и преподавателе, который должен реферат проверить. Если реферат состоит из нескольких разделов (не более 4), должен быть лист «Содержание».

Реферат, особенно в магистратуре, должен содержать элементы аналитического обзора, т.е. должны быть представлены разные точки зрения на проблему, позиции разных авторов, проведено их краткое сопоставление.

Рекомендуется использовать в первую очередь литературу из списка, рекомендованного преподавателем к данной дисциплине, и только как дополнение – другие источники. Список источников должен помимо учебников включать научные статьи, материалы из периодики. Предполагается самостоятельная проработка студентом статей и книг, а не пользование чужими готовыми рефератами, которые нередко содержат ошибки, устаревшую литературу и иные признаки низкого качества. Минимальное количество источников, подлежащих проработке, указывает преподаватель.

Должно быть видно, как в реферате использовались указанные источники. Для этого в тексте должны быть ссылки.

После текста работы помещают список использованных источников (библиографический список) по ГОСТ 7.1 -2003. Примеры есть на сайте КубГУ (Библиотека/ Информация для читателей/ Методические рекомендации). Источники размещают в алфавитном порядке, сначала на русском языке, затем - на иностранных языках, и нумеруют. Номера источников рекомендуется использовать для внутритекстовых ссылок. Ссылки даются в виде номера (номеров) источников в квадратных скобках. Например, [8] или [10; 14; 16]. Номер страницы требуется только в тех случаях, когда вами используется прямое цитирование с кавычками или есть необходимость указать конкретное место в оригинальном тексте. Номер страницы ставится рядом с номером источника, например, [12, с. 45].

Такая форма ссылок более предпочтительна, чем другие разрешенные формы, такие, например, как подстрочные библиографические ссылки или затекстовые библиографические ссылки по ГОСТ 7.05-2008.

Описание интернет-источника (электронного ресурса) не должно состоять из одного только адреса, нужно сначала указать автора (если есть), название статьи, название сайта.

При использовании на компьютере метода «копировать – вставить», надо следить, чтобы из чужих текстов в ваш текст не попали неправильные ссылки или элементы форматирования. Пример: в списке литературы в реферате указано всего 7 источников, а в тексте встречается ссылка на источник [86].

Бывает, что студент указывает в списке литературы шесть-семь источников, но в реферате фактически использует только один-два источника. Такая недобросовестность обычно хорошо видна преподавателю, или обнаруживается при проверке текста программой «Антиплагиат». Но даже если в реферате действительно использовались все указанные студентом книги и статьи, это бывает трудно оценить, если в тексте мало ссылок. В тексте должны встречаться ссылки на все источники, указанные в списке литературы.

Текст должен быть тщательно отформатирован. Чаще всего используются следующие правила форматирования.

Текст работы следует печатать через полтора интервала, соблюдая следующие размеры полей: левое поле - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Цвет шрифта должен быть черным, размер шрифта 14-й или 12-й. Полуужирный шрифт не применяется. Обязательны: абзацные отступы (сделанные из меню «формат/абзац», а не пробелами или клавишей «Tab»); выравнивание текста по краям, отсутствие лишних интервалов между абзацами. Правила оформления рисунков и таблиц есть в методических рекомендациях на любой выпускающей кафедре.

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

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

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

- Проверка заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.
- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации через электронную информационно-образовательную среду (личные кабинеты).

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

Программы для демонстрации и создания презентаций Microsoft Office

### **8.3 Перечень информационных справочных систем:**

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	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.