

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14 Основы управления персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: очная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины «Основы управления персоналом»
составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным
стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Косенко С.Г., канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономики и
менеджмента



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей)
экономики и менеджмента
протокол № 1 «28» августа 2017г.
Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН
«Экономика и управление»
Протокол № 1 «28» августа 2017 г.
Председатель УМК филиала по УГН
«Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Колодняя Е.А., канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономики,
бухгалтерского учета и менеджмента, ОЧУ ВО «АСПИ»

Королук Е.В. д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики
менеджмента ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г.
Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины

«Основы управления персоналом»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была изменена рабочая программа	№ 1 28.08.2017г.	

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Основной целью курса «Основы управления персоналом» является формирование у обучающихся представления об основах управления человеческими ресурсами организации, знания об основных элементах системы управления персоналом, современных технологиях кадровой работы. Дисциплина «Основы управления персоналом» ориентирована на получение практических навыков, связанных с реализацией функций, таких как отбор персонала в организацию (методы сбора информации и оценки кандидатов при отборе), оценка результатов деятельности и профессионально значимых качеств сотрудников, их профессиональное развитие и мотивация, регламентация деятельности персонала в организации и ее документационное обеспечение.

1.2 Задачи дисциплины

- сформировать у обучающихся целостное, системное знание о работе с персоналом организации;
- освоение обучающимися современным методам и приемам, используемым для эффективной реализации функций в системе (технологии отбора, оценки персонала; кадровое интервью; разработка и использование документов, в которых содержатся требования, предъявляемые должностью к исполнителю;
- формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления человеческими ресурсами;
- знать основные элементы УП-системы (планирование потребностей организации, обеспечение кадрового состава, развитие персонала, оплата труда и стимулирование, оценка, коммуникация, информация по персоналу);
- понимать необходимость системного использования полученных знаний в практической работе;
- владеть понятийным аппаратом курса;
- владеть техникой подготовки и проведения кадрового интервью;
- знать технологию комплексной оценки работника, современные методы оценки и уметь применять их в практической работе;
- уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы управления персоналом» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных /профессиональных компетенций (ОПК/ПК)

№ п.п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОПК-1	знанием основ современной философии и	– основы современной философии и	– применять теоретические положения в	– навыками и методами реализации

		концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	практике управления персоналом организации – реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом;	основных управленческих функций в сфере управления персоналом
2	ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	– основные типы управленческих решений и подходы к их выполнению.	– ориентироваться в процессе принятия организационно управленческих решений.	– навыками находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты.
3	ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления	– основы реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом,	– участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом	– навыками реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием

		персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям	– оценивать эффективность управления персоналом;	технологии преодоления локального сопротивления изменениям
4	ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающе й документации	- нормативно-правовую базу организации работы со служебными документами в России.	- использовать и составлять нормативные и правовые документы, относящиеся к будущей профессиональн ой деятельности.	- навыками работы с правовыми актами.

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			1	2	3	4
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		72			72	
Занятия лекционного типа		36	-	-	36	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		36	-	-	36	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		6	-	-	6	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	-	-	0,3	-
Самостоятельная работа, в том числе:		30			30	
Курсовая работа		-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		8	-	-	8	-
Анализ научно-методической литературы		8	-	-	8	-
Реферат, эссе		8	-	-	8	-
Подготовка к текущему контролю		6	-	-	6	-
Контроль:						
Подготовка к экзамену		35,7	-	-	35,7	-
Общая трудоемкость	час.	144	-	-	144	-
	в том числе контактная работа	78,3	-	-	78,3	-
	зач. ед.	4	-	-	4	-

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

Разделы дисциплины, изучаемые в 3 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Ведение в курс «Основы управления персоналом» Государственная система управления трудовыми ресурсами.	14	5	5		4
2.	Философия и концепция управления персоналом. Кадровый потенциал организации.	15	5	6		4
3.	Принципы и методы управления персоналом. Цели, функции и организационная структура системы управления персоналом.	14	5	5		4

4.	Кадровое, информационное, техническое нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Кадровая политика и стратегия управления персоналом.	14	5	5		4
5.	Кадровое планирование. Личность в системе социально-трудовых отношений.	14	5	5		4
6.	Технологии управления персоналом и его развитием. Оценка результативности труда и оценка затрат на персонал.	15	5	5		5
7.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.	16	6	5		5
	<i>Итого по дисциплине:</i>		36	36	-	30

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

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Тема 1. Введение в курс «Основы управления персоналом». Государственная система управления трудовыми ресурсами.	Современная парадигма менеджмента и возрастание роли человеческого фактора в управлении. Учебная дисциплина «Основы управления персоналом» и ее роль в подготовке бакалавров кадрового менеджмента. Предмет курса «Основы управления персоналом». Цели и задачи изучения курса, его место в системе специальных дисциплин и связь с другими дисциплинами. Методология преподавания дисциплины и особенности изучения отдельных тем и вопросов курса. Трудовые ресурсы и основные показатели, характеризующие их качество. Рынок труда и реализация трудового потенциала в системе отношений занятости. Основные задачи и функции Федеральной службы занятости. Роль законодательных органов Российской Федерации в управлении трудовыми ресурсами страны. Органы исполнительной власти и их место в управлении социально-трудовыми отношениями. Основные задачи и функции Министерства труда и социального развития РФ в управлении	Реферат (Р)

		трудовыми ресурсами. Место органов судебной власти в управлении трудовыми ресурсами.	
2	Тема 2. Философия и концепция управления персоналом. Кадровый потенциал организации.	Эволюция концептуальных подходов в управлении персоналом. Современная концепция управления человеческими ресурсами организации. Философия управления организацией. Сущность и функции организационная культура фирмы. Деловое кредо современной организации. Кадровый потенциал организации и его оценка. Факторы повышения эффективности использования кадрового потенциала Содержание понятия кадровый потенциал и методы анализа кадрового потенциала. Признаки и функции трудового коллектива. Формальные и неформальные группы и управление ими. Нововведения и персонал. Социально - психологический климат в коллективе и его влияние на эффективность работы организации.	Реферат (Р)
3	Тема 3. Принципы и методы управления персоналом. Цели, функции и организационная структура системы управления персоналом.	Сущность и содержание методологии кадрового менеджмента. Особенности организации как социальной системы управления. Специфика персонала как объекта управления. Закономерности функционирования как социальных систем управления. Принципы управления персоналом. Экономические, административные и социально-психологические методы управления персоналом. Необходимость создания комплексной службы управления персоналом в современной организации. Основные цели, задачи и функции современной службы управления персоналом. Организационное проектирование службы управления персоналом. Особенности организации труда в аппарате управления.	Реферат (Р)
4	Тема 4. Кадровое, информационное, техническое,	Кадровое обеспечение системы управления персонала и особенности подготовки бакалавров в области экономики труда и управления персоналом. Информационное	Эссе (Э)

	нормативно методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом Кадровая политика и стратегия управления персоналом.	обеспечение системы управления персоналом. Техническое обеспечение системы управления персоналом. Трудовой Кодекс Российской Федерации и правовое обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Особенности делопроизводства в системе управления персоналом. Сущность и содержание кадровой политики. Роль кадровой политики в концепции развития предприятия (организации). Общие требования, предъявляемые к кадровой политике. Стратегия управления персоналом. Маркетинг персонала.	
5	Тема 5. Кадровое планирование Личность в системе социально-трудовых отношений.	Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый план в системе внутрифирменного планирования. Алгоритм и методика кадрового планирования. Основные показатели, используемые в кадровом планировании. Индивидуально-типологические особенности, биосоциальная природа и структура личности. Познавательные процессы: внимание, ощущения, восприятия, память, мышление. Эмоционально-волевая сфера: эмоции, чувства, аффекты, настроение, страсть, любовь, воля. Темперамент. Классические типы темпераментов: сангвиники, холерики, флегматики и меланхолики. Экстраверты и интроверты. Характеры. Классические типы характеров и их оценка с точки зрения профессиональной ориентации. Трудовая деятельность и ее основные характеристики; тяжесть и напряженность работы, интенсивность труда, темп и ритм работы. Динамика работоспособности.	Реферат (Р)
6	Тема 6. Технологии управления персоналом и его развитием. Оценка	Содержание понятия «социальная технология». Особенности технологий управления персоналом. Профессиональная ориентация. Технологии набора персонала. Способы отбора персонала. Наем персонала.	Реферат (Р)

	результативност и труда и оценка затрат на персонал.	Адаптация персонала. Аттестация и оценка персонала. Высвобождение персонала. Процесс профессионального обучения и его основные этапы. Виды, формы и методы обучения персонала. Управление деловой карьерой и служебно- профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Анализ описания работы и рабочих мест. Оценка результатов труда. Производительность труда и факторы, влияющие на ее уровень. Основные и дополнительные расходы на персонал и тенденции их изменения.	
7	Тема 7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.	Мотивация как одна из основных (общих) функций управления. Сущность, формы, системы и методы стимулирования. Основные системы и формы заработной платы. Индивидуальные и коллективные формы оплаты труда. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности и ее практическое применение. Сущность понятий «экономической эффективности управления персоналом» и «социальная эффективность управления персоналом» и факторы, влияющие на уровень экономической и социальной эффективности управления. Критерии экономической эффективности деятельности организации (предприятия). Показатели экономической эффективности. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.	Эссе (Э)

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование темы	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	Тема 1. Введение в курс «Основы управления	Современная парадигма менеджмента и возрастание роли человеческого фактора в управлении. Учебная дисциплина «Основы управления персоналом» и ее роль в подготовке бакалавров кадрового	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т), Круглый стол

	персоналом». Государственная система управления трудовыми ресурсами.	менеджмента. Предмет курса «Основы управления персоналом». Цели и задачи изучения курса, его место в системе специальных дисциплин и связь с другими дисциплинами. Методология преподавания дисциплины и особенности изучения отдельных тем и вопросов курса. Трудовые ресурсы и основные показатели, характеризующие их качество. Рынок труда и реализация трудового потенциала в системе отношений занятости. Основные задачи и функции Федеральной службы занятости. Роль законодательных органов Российской Федерации в управлении трудовыми ресурсами страны. Органы исполнительной власти и их место в управлении социально-трудовыми отношениями. Основные задачи и функции Министерства труда и социального развития РФ в управлении трудовыми ресурсами. Место органов судебной власти в управлении трудовыми ресурсами.	
2	Тема 2. Философия и концепция управления персоналом. Кадровый потенциал организации.	Эволюция концептуальных подходов в управлении персоналом. Современная концепция управления человеческими ресурсами организации. Философия управления организацией. Сущность и функции организационная культура фирмы. Деловое кредо современной организации. Кадровый потенциал организации и его оценка. Факторы повышения эффективности использования кадрового потенциала Содержание понятия кадровый потенциал и методы анализа кадрового потенциала. Признаки и функции трудового коллектива. Формальные и неформальные группы и управление ими. Нововведения и персонал. Социально - психологический климат в коллективе и его влияние на эффективность работы организации.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

3	Тема 3. Принципы и методы управления персоналом. Цели, функции и организационная структура системы управления персоналом.	Сущность и содержание методологии кадрового менеджмента. Особенности организации как социальной системы управления. Специфика персонала как объекта управления. Закономерности функционирования как социальных систем управления. Принципы управления персоналом. Экономические, административные и социально-психологические методы управления персоналом. Необходимость создания комплексной службы управления персоналом в современной организации. Основные цели, задачи и функции современной службы управления персоналом. Организационное проектирование службы управления персоналом. Особенности организации труда в аппарате управления.	Устный опрос (Уо), Дискуссия
4	Тема 4. Кадровое, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом Кадровая политика и стратегия управления персоналом.	Кадровое обеспечение системы управления персоналом и особенности подготовки бакалавров в области экономики труда и управления персоналом. Информационное обеспечение системы управления персоналом. Техническое обеспечение системы управления персоналом. Трудовой Кодекс Российской Федерации и правовое обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Особенности делопроизводства в системе управления персоналом. Сущность и содержание кадровой политики. Роль кадровой политики в концепции развития предприятия (организации). Общие требования, предъявляемые к кадровой политике. Стратегия управления персоналом. Маркетинг персонала.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
5	Тема 5. Кадровое планирование Личность в системе социально-	Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый план в системе внутрифирменного планирования. Алгоритм и методика кадрового планирования. Основные показатели, используемые в кадровом планировании	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

	трудовых отношений.	Индивидуально-типологические особенности, биосоциальная природа и структура личности. Познавательные процессы: внимание, ощущения, восприятия, память, мышление. Эмоционально-волевая сфера: эмоции, чувства, аффекты, настроение, страсть, любовь, воля. Темперамент. Классические типы темпераментов: сангвиники, холерики, флегматики и меланхолики. Экстраверты и интроверты. Характеры. Классические типы характеров и их оценка с точки зрения профессиональной ориентации. Трудовая деятельность и ее основные характеристики; тяжесть и напряженность работы, интенсивность труда, темп и ритм работы. Динамика работоспособности.	
6	Тема 6. Технологии управления персоналом и его развитием. Оценка результативности и труда и оценка затрат на персонал.	Содержание понятия «социальная технология». Особенности технологий управления персоналом. Профессиональная ориентация. Технологии набора персонала. Способы отбора персонала. Найм персонала. Адаптация персонала. Аттестация и оценка персонала. Высвобождение персонала. Процесс профессионального обучения и его основные этапы. Виды, формы и методы обучения персонала. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Анализ описания работы и рабочих мест. Оценка результатов труда. Производительность труда и факторы, влияющие на ее уровень. Основные и дополнительные расходы на персонал и тенденции их изменения.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
7	Тема 7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Оценка социальной и экономической эффективности	Мотивация как одна из основных (общих) функций управления. Сущность, формы, системы и методы стимулирования. Основные системы и формы заработной платы. Индивидуальные и коллективные формы оплаты труда. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности и ее практическое	Устный опрос (Уо)

	управления персоналом.	применение. Сущность понятий «экономической эффективности управления персоналом» и «социальная эффективность управления персоналом» и факторы, влияющие на уровень экономической и социальной эффективности управления. Критерии экономической эффективности деятельности организации (предприятия). Показатели экономической эффективности. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.	
--	------------------------	--	--

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и

		менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
--	--	---

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

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация, дискуссия, «круглый стол».

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Семестр	Вид занятия (ПЗ)	Используемые образовательные технологии	Количество часов
3	ПЗ - Введение в курс «Основы управления персоналом».	Круглый стол	2
	ПЗ - Принципы и методы управления персоналом.	Дискуссия	4
Итого:			6

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

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. *Введение в курс «Основы управления персоналом». Государственная система управления трудовыми ресурсами.*

1. Современная парадигма менеджмента и возрастание роли человеческого фактора в управлении.
2. Учебная дисциплина «Основы управления персоналом» и ее роль в подготовке бакалавров кадрового менеджмента.
3. Предмет курса «Основы управления персоналом».
4. Цели и задачи изучения курса, его место в системе специальных дисциплин и связь с другими дисциплинами.

Тема 2. *Философия и концепция управления персоналом. Кадровый потенциал организации.*

1. Эволюция концептуальных подходов в управлении персоналом.
2. Современная концепция управления человеческими ресурсами организации.
3. Философия управления организацией.
4. Сущность и функции организационная культура фирмы. Деловое кредо современной организации.

Примерные тестовые задания

1. Дисциплина «Основы управления персоналом» изучает:
А. формирование и использование человеческих ресурсов организации;
Б. поведение организаций и поведение людей.
2. Целью изучения курса является:
А. исследование поведения человека в организации;
Б. обеспечение наиболее эффективного использования человеческих ресурсов организации на основе максимальной реализации трудового потенциала каждого работника.
3. Управление персоналом – это:
А. деятельность работников организации;
Б. целенаправленная деятельность руководящего состава организации, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, приемов и методов управления сотрудниками организации.
4. Трудовые ресурсы – это:
А. все население страны в трудоспособном возрасте;
Б. часть трудоспособного населения, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями необходимыми для производства материальных благ или для работы в непроизводственной сфере.
5. Общая трудоспособность – это:
А. способность к труду, не требующему специальной подготовки;
Б. способность к квалифицированному труду определенной профессии.
6. Рынок труда – это:
А. рынок рабочей силы и рабочих мест;

Б. возможность работника продавать свою рабочую силу.

7. Основными условиями существования современного полноценного рынка труда являются:

- А. наличие товарно-денежных отношений и трудоспособного населения;
- Б. наличие конкурентной среды в экономике, а также наличие множества независимых субъектов, представляющих сторону спроса и сторону предложения, мобильных и имеющих свободу выбора.

8. Основными задачами службы занятости относятся:

- А. информирование безработных и работодателей о наличии вакансий и незанятых работников, учет безработных и их профессиональная ориентация, а также обеспечение выплат пособий по безработице.
- Б. подбор, отбор и наем персонала.

9. Институциональная безработица – это:

- А. добровольное увеличение срока поиска работы, порождаемое институтом социальной защиты безработных и несовершенством налоговой системы;
- Б. период времени, в течение которого работник, покинув прежнее место работы, находится в процессе перехода на новое место работы.

10. Основными формами вынужденной безработицы являются:

- А. фрикционная и институциональная безработица;
- Б. технологическая, экономическая и структурная безработица.

Примерные темы рефератов

1. Определение требований, предъявляемых рабочим местом (должностью) к исполнителю.
2. Анализ рабочего места: обзор методик.
3. Анализ рабочего места: стадии анализа.
4. Анализ рабочего места: методы анализа.
5. Деловые и личные качества руководителя: определение, диагностика степени выраженности, значение самооценки.
6. Деловые и личные качества специалиста: определение, диагностика степени выраженности.
7. Регламентация деятельности персонала: понятие, виды, принципы, методы.
8. Положение о структурном подразделении организации, его структура и значение в управлении персоналом.
9. Должностная инструкция, ее структура и значение в управлении персоналом.
10. Правила внутреннего распорядка как регламент деятельности персонала организации.

Примерные темы эссе

1. Место и роль оценки в системе управления персоналом. Виды оценки.
2. Методы оценки персонала.
3. Служебная аттестация: цели, формы, методы.
4. Центр оценки.
5. Оценка персонала (анализ конкретных примеров из отечественного и зарубежного опыта оценки персонала).
6. Развитие персонала: основные направления, методы, эффективность.
7. Профессиональная и социально-психологическая адаптация персонала.
8. Введение в должность и испытательный срок.

9. Карьера как способ развития персонала.
10. Обучение персонала.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Предмет, основные понятия курса «Основы управления персоналом» (персонал, коллектив, человеческие ресурсы и т.д.).
2. Основные концепции управления персоналом. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.
3. Анализ основных аспектов курса «Основы управление персоналом».
4. История развития кадровых служб.
5. Становления научной дисциплины «Основы управления персоналом».
6. Система управления персоналом современной организации.
7. Психологические аспекты власти. Власть и мотивация.
8. Организационные законы управления.
9. Охарактеризуйте взаимосвязь следующих понятий – цели организации, функции организации, организационная структура, рабочее место.
10. Закон соотношения управленческих ориентаций.
11. Психологические законы управления.
12. Проблемы самооценки в управлении персоналом, адекватность самооценки.
13. Кадровая политика. Принципы разработки и виды кадровой политики.
14. Структура и содержание кадровой программы организации.
15. Внешние и внутренние факторы в системе управления персоналом.
16. Кадровая политика и стратегия развития организации. Цели и функции руководителей различных уровней в ее реализации.
17. Оптимизация структуры кадровых служб в современных условиях. Функции подразделений кадровой службы.
18. Структура кадровой службы современной организации
19. Виды кадровых служб организаций.
20. Права кадровой службы организации.
21. Профессионально-должностная структура организации.
22. Проблемы формирования и приоритеты современной государственной кадровой политики в РФ.
23. Принципы государственной кадровой политики.
24. Нормативно-правовое обеспечение государственной кадровой политики.
25. Управление занятостью населения как механизм реализации государственной кадровой политики.
26. Рынок труда в РФ. Современное состояние и перспективы развития.
27. Методология и методика анализа кадровых процессов.
28. Кадровый потенциал организации. Анализ кадрового состава организации.
29. Кадровое планирование.
30. Распределение ответственности между линейными руководителями и кадровой службой.
31. Определение потребности в персонале.
32. Маркетинг персонала.
33. Эффективность управления персоналом.
34. Типы конфликтов.
35. Требования к менеджеру.
36. Оснащение и организация рабочего места. Условия труда.
37. Лидерство в организации.
38. Методы разрешения конфликтов.
39. Рабочее время и его основные элементы.
40. Имидж фирмы.

41. Содержание понятия «социальная технология».
42. Особенности технологий управления персоналом.
43. Профессиональная ориентация.
44. Технологии набора персонала.
45. Способы отбора персонала.
46. Наем персонала.
47. Адаптация персонала.
48. Аттестация и оценка персонала.
49. Высвобождение персонала.
50. Процесс профессионального обучения и его основные этапы.
51. Виды, формы и методы обучения персонала.
52. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением.
53. Работа с кадровым резервом.
54. Анализ описания работы и рабочих мест.
55. Оценка результатов труда.
56. Производительность труда и факторы, влияющие на ее уровень.
57. Мотивация как одна из основных (общих) функций управления.
58. Сущность, формы, системы и методы стимулирования.
59. Основные системы и формы заработной платы.
60. Индивидуальные и коллективные формы оплаты труда.

Критерии оценки экзамена:

Положительные оценки выставляются, если компетенции ОПК-1, ОПК-8, ПК-37, ПК-10 освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком. Могут быть допущены 2–3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при недостаточно полном и недостаточно развернутом ответе. 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.

Оценка **«не удовлетворительно»** выставляется, если компетенции ОПК-1, ОПК-8, ПК-37, ПК-10 не освоены, при несоответствии ответа заданному вопросу, использовании при ответе ненадлежащих нормативных и иных источников, когда 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.

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

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

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

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

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине 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.

Образец билета

**филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет» в г. Армавире**

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Кафедра экономики и менеджмента

Основы управления персоналом

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

1. Предмет, основные понятия курса “Основы управления персоналом” (персонал, коллектив, человеческие ресурсы и т.д.).

2. Основные концепции управления персоналом. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.

Заведующая кафедрой _____ С.Г. Косенко

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины

5.1. Основная литература

1. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. 2-е изд., доп. и перераб.. Автор: [Шапиро С. А.](#), [Самраилова Е. К.](#), [Хусаинова Н. Л.](#) / Москва, Берлин: [Директ-Медиа](#), 2016.- 322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=272161
2. [Краснова С. В.](#) Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: практикум / Йошкар-Ола: [ПГТУ](#), 2016.- 132 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=439186
3. Маслова В.М. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ [Электронный ресурс]: 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2016.- 492 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/8F9C2312-2C6D-48BC-87FE-0B062BB243CE/dokumentacionnoe-obespechenie-upravleniya-personalom#page/1>

5.2. Дополнительная литература

1. Коротков, Э. М. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 684 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/619B2074-3B75-447E-AD33-A8FA184ADB1F/menedzhment#page/1>
2. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие по выполнению курсовой работы. Автор: [Самойленко В. Г.](#), [Краснова С. В.](#) / Йошкар-Ола: [ПГТУ](#), 2016.- 84 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=439332
3. Маслова, В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 506 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/89A4A663-E93B-4901-BC85-9B3129B51643/upravlenie-personalom#page/1>
4. [Беликова И. П.](#) Управление персоналом [Электронный ресурс]: краткий курс лекций / Ставрополь: [Ставропольский государственный аграрный университет](#), 2016.-64 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=277472
5. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка , обучение [Текст]: уч. для акад. бакалавриата / Е.Б. Моргунов .- 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2016.- 561с.

5.3 Периодические издания

1. Управленческие науки <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=37591>

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

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL:www.grebennikon.ru
2. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL:<https://dvs.rsl.ru/>
3. Базы данных компании «Ист Вью». - URL:<http://dlib.eastview.com>
4. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
6. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
7. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>

8. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>
9. ЭБС «Руконт» ОАО «ЦКБ «БИБКОМ». – URL: <http://www.rucont.ru>
10. Электронный периодический справочник « Системы гарант» - <http://www.garant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

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.

Круглый стол. В современном значении выражение «круглый стол» употребляется

как название одного из способов организации обсуждения некоторого вопроса. Этот способ характеризуется следующими особенностями: – все участники круглого стола выступают в роли проponentов, т.е. должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников. У проponentа две задачи: добиться, чтобы оппоненты поняли его и поверили; – все участники обсуждения равноправны; – никто не имеет права диктовать свою волю и решения. Чаще всего круглый стол играет скорее информационную роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.

Дискуссия. Для проведения дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

Экзамен. Обучающиеся обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом. Экзамен – проверочное испытание по учебной дисциплине, конечная форма изучения предмета, а также механизм выявления и оценки результатов учебного процесса. Цель экзамена – проверить сложившуюся у обучающегося систему понятий и отметить степень полученных знаний.

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

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

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

8.1 Перечень информационных технологий

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

- Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
- Acrobat Reader DC; Sumatra PDF ;
- Mozilla FireFox;
- Медиаплеер VLC;
- Архиватор 7– zip;
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.