

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



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.

«30» мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Подбор персонала

Направление 38.03.03 Управление персоналом

Профиль: Развитие и оценка персонала

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

Краснодар 2022

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

Программу составил:

О.В. Гуренкова, канд. социол. наук, доцент, заведующий кафедрой гуманитарных и естественнонаучных дисциплин

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента протокол № 11 «19» мая 2022г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 4 «19» мая 2022г.

Председатель УМК филиала по УГН

«Экономика и управление»,

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

Рецензенты:

Гаврюшин М.В. зам. директора по основной деятельности МАУК «Театр драмы и комедии»

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

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины.

Основной целью курса «Подбор персонала» является подготовка выпускника к практической деятельности по подбору (поиску, отбору и найму) нового сотрудника.

1.2 Задачи дисциплины.

- сформировать представление о роли и месте подбора персонала в системе управления персоналом;
- дать теоретическую основу для осуществления мероприятий по отбору и проведению первичной оценки кандидатов;
- сформировать практические навыки разработки необходимых при организации подбора документов, проведения отборочных процедур.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Подбор персонала» относится к части формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе по очной и на 2 курсе по заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Поставленные цели и задачи могут быть реализованы только при условии обращения к данным других дисциплин Основы теории управления, Социальная психология, Психология управления и др..

Дисциплина «Подбор персонала» является частью теоретической подготовки к научно-исследовательской практике и к изучению последующих дисциплин Маркетинговые технологии в управлении персоналом, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Психодиагностика компетенций при оценке персонала.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
ПК-3 Способен проводить организацию адаптации и стажировки персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	
ПК-3.1 Организует мероприятия по адаптации, стажировке и обучению персонала	Знает методы организации мероприятий по стажировке и обучению персонала
	Умеет подготавливать условия для проведения занятий по обучению персонала
	Владеет навыками подготовки предложений по организации и проведению мероприятий по адаптации, стажировке и обучению персонала
ПК-3.4 Осуществляет администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	Знает основы документооборота и документационного обеспечения и порядок ведения документации, связанной с обучением и стажировкой персонала
	Умеет обеспечивать документационное

	сопровождение обучения, адаптации и стажировок
	Владеет навыками документационного оформления мероприятий по развитию и профессиональной карьере

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

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

Виды работ		Всего часов	Формы обучения	
			очная	Очно-заочная
		ОФО/О-ЗФО	4 семестр (часы)	4 семестр (часы)
Контактная работа, в том числе:		58,3/40,3	58,3	40,3
Аудиторные занятия (всего):				
занятия лекционного типа		16/16	16	16
занятия семинарского типа (практические занятия)		32/16	32	16
Иная контактная работа:				
Контроль самостоятельной работы (КСР)		10/8	10	8
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3/0,3	0,3	0,3
Самостоятельная работа, в том числе:		59/77	59	77
Написание реферата, эссе		15/20	15	20
Проработка учебного (теоретического) материала		15/20	15	20
Анализ научно-методической литературы		10/15	10	15
Подготовка к текущему контролю		19/22	19	22
Контроль:		26,7/26,7	26,7	26,7
Подготовка к экзамену				
Общая трудоёмкость	час.	144/144	144	144
	в том числе контактная работа	58,3/40,3	58,3	40,3
	зач. ед	4	4	

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на 2 курсе (очная форма обучения)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	

№	Наименование разделов	Количество часов				
		3	4	5	6	7
1.	Методология управления подбором персонала.		2	2		
2.	Персонал и трудовой потенциал организации.		2	2		
3.	Система управления подбором персонала организации		2	2		
4.	Планирование подбора персонала		2	2		
5.	Обучение и развитие персонала.		2	5		
6.	Деловая карьера.		2	5		
7.	Оценка и контроль персонала.		2	2		
8.	Мотивация и стимулирование персонала.		2	3		
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	10		3		
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3		3		
	Подготовка к текущему контролю	19		3		
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				
	<i>Итого по дисциплине:</i>		16	32		123

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

Разделы дисциплины, изучаемые на 2 курсе (очно-заочная форма обучения)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Методология управления подбором персонала.		2	2		8
2.	Персонал и трудовой потенциал организации.		2	2		8
3.	Система управления подбором персонала организации		2	2		8
4.	Планирование подбора персонала		2	2		8
5.	Обучение и развитие персонала.		2	2		10
6.	Деловая карьера.		2	2		10
7.	Оценка и контроль персонала.		2	2		10
8.	Мотивация и стимулирование персонала.		2	2		15
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	10				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Подготовка к текущему контролю	22			
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				
	<i>Итого по дисциплине:</i>		16	16		77

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа (очная форма обучения / и очно-заочная форма обучения)

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Методология управления подбором персонала.	Концепции управления подбором персонала. Современные подходы к управлению персоналом. Национальные модели управления персоналом. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом.	Реферат (Р)
2	Персонал и трудовой потенциал организации.	Структура персонала. Трудовой потенциал работника. Методы измерения трудового потенциала. Модель компетенций. Адаптации и стажировка персонала	Реферат (Р)
3	Система управления подбором персонала организации	Содержания СУП. Локальные документы организации. Принципы формирования системы управления персоналом. Служба управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Кадровая стратегия. Организационная культура. Правовые основы сокращения (увольнения) персонала	Эссе (Э)
4	Планирование подбора персонала	Маркетинг персонала. Кадровое планирование. Комплексный подход к отбору персонала. Методы подбора и отбора персонала. Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров. Работа с персоналом после приема. Управление текучестью кадров.. администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	Реферат (Р)
5	Обучение и развитие	Обучения персонала. Развитие персонала. Востребованность результатов обучения, бюджетирование расходов на развитие персонала.	Эссе (Э)

	персонала.	Оценка эффективности обучения.	
6	Деловая карьера.	Виды карьеры. Модели карьеры. Движущие мотивы карьеры. Цели и механизм управления карьерой. Этапы карьеры. Процесс планирования и развития карьеры. Работы с кадровым резервом.	Реферат (Р)
7	Оценка и контроль персонала.	Оценка персонала. Методы оценки. Методы определения величины оценки персонала. Аттестация персонала. Кадровый аудит. Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала. Контроль персонала.	Реферат (Р)
8	Мотивация и стимулирование персонала.	Теоретические основы мотивации. Внутрифирменная система оплаты труда. Система мотивации персонала. Формы и методы стимулирования. Материальная чувствительность к стимулированию. Мотивационный аудит.	Эссе (Э)

2.3.2 Занятия семинарского типа(очная форма обучения / и очно-заочная форма обучения)

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Методология управления подбором персонала	Концепции управления подбором персонала. Современные подходы к управлению персоналом. Национальные модели управления персоналом. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом.	Устный (письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
2	Персонал и трудовой потенциал организации.	Структура персонала. Трудовой потенциал работника. Методы измерения трудового потенциала. Модель компетенций. Адаптации и стажировка персонала	Устный(письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
3	Система управления подбором персонала организации	Содержания СУП. Локальные документы организации. Принципы формирования системы управления персоналом. Служба управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Кадровая стратегия. Организационная культура. Правовые основы сокращения (увольнения) персонала	Устный(письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
4	Планирование	Маркетинг персонала. Кадровое планирование. Комплексный подход к отбору персонала. Методы	Устный

	подбора персонала	подбора и отбора персонала. Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров. Работа с персоналом после приема. Управление текучестью кадров.. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	(письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
5	Обучение и развитие персонала.	Обучения персонала. Развитие персонала. Востребованность результатов обучения, бюджетирование расходов на развитие персонала. Оценка эффективности обучения.	Устный (письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
6	Деловая карьера.	Виды карьеры. Модели карьеры. Движущие мотивы карьеры. Цели и механизм управления карьерой. Этапы карьеры. Процесс планирования и развития карьеры. Работы с кадровым резервом.	Устный(письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
7	Оценка и контроль персонала.	Оценка персонала. Методы оценки. Методы определения величины оценки персонала. Аттестация персонала. Кадровый аудит. Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала. Контроль персонала.	Устный (письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
8	Мотивация и стимулирование персонала.	Теоретические основы мотивации. Внутрифирменная система оплаты труда. Система мотивации персонала. Формы и методы стимулирования. Материальная чувствительность к стимулированию. Мотивационный аудит.	Устный(письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

1. Кадровое планирование в организации.
2. Стратегическое планирование персонала.
3. Методы определения потребности в персонале.
4. Маркетинг персонала в современной организации.
5. Отбор кадров: условия эффективности.
6. Подготовка к собеседованию при трудоустройстве.
7. Обеспечение организации трудовыми ресурсами.
8. Современные технологии привлечения и подбора персонала.
9. Электронный рекрутинг.
10. Привлечение персонала в инновационные организации.
11. Внутренний и внешний маркетинг персонала организации.
12. Ценностное предложение в привлечении персонала организации

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

№	Вид СР	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 экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);
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 19 мая 2022 г., протокол №11); - Основная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);
4	Подготовка к текущему контролю	Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся, рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);
5	Подготовка курсовой работы	Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации: учебно-методических указаниях./ сост. М.Б. Астапов, Ж.О. Карапетян, О.А. Бондаренко. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2021. – 58 с. – URL: https://www.kubsu.ru/sites/default/files/insert/page/uchebno-metodicheskie_ukazaniya_struktura_i_oformlenie_magisterskoy_dissertacii_bakalavrskoy_diplomnoy_i_kursovoy_rabot.pdf

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 ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (мозгового штурма, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме устного опроса, разноуровневых практических заданий, **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ПК-3.1 Организует мероприятия по адаптации, стажировке и обучению персонала	Знает методы организации мероприятий по стажировке и обучению персонала Умеет подготавливать условия для проведения занятий по обучению персонала Владеет навыками подготовки предложений по организации и проведению мероприятий по адаптации, стажировке и обучению персонала	Вопросы к устному (письменный) опросу, тестовые задания, эссе, реферат	Вопрос на экзамене 1-44
2	ПК-3.4 Осуществляет администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	Знает основы документооборота и документационного обеспечения и порядок ведения документации, связанной с обучением и стажировкой персонала Умеет обеспечивать документационное сопровождение обучения, адаптации и стажировок Владеет навыками документационного оформления мероприятий по развитию и профессиональной карьере	Вопросы к устному (письменный) опросу, тестовые задания, эссе, реферат	Вопрос на экзамене 1-44

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Примерный перечень вопросов и заданий

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Методология управления подбором персонала

1. Теоретические основы найма и отбора персонала.
2. Маркетинговая информация, ее виды, значение.
3. Организационная культура и ее роль в сохранении «профессионального ядра» организации.
4. Роль прогнозирования в маркетинге персонала

Тема 2. Персонал и трудовой потенциал организации

1. Результативность внутреннего и внешнего отбора.
2. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.
3. Оценка результатов деятельности руководителей и специалистов управления персоналом.
4. Описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях).

Тема 3. Система управления подбором персонала организации

1. Как определяется общая потребность предприятия в рабочих кадрах?
2. Охарактеризуйте работников первой и второй профессиональной группы.
3. Какие вопросы решаются с помощью анализа деятельности подбора персонала?
4. Разработка и внедрение профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом.

Тема 4. Планирование подбора персонала

1. Качественная потребность в персонале.
2. Планирование потребности в персонале.
3. Стратегический набор и отбор персонала.
4. Методы и формы отбора персонала.
5. Описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях).

Тема 5. Обучение и развитие персонала

1. Назовите отличия открытой и закрытой кадровых стратегий организации.
2. Перечислите направления работы с персоналом.
3. На какие вопросы необходимо ответить в процессе кадрового планирования?
4. Мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
5. Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Тема 6. Деловая карьера

1. Методы оценки управленческих кадров
2. Роль и место аудита в маркетинге персонала.
3. Рынок труда и его роль в формировании кадрового потенциала организации.

Тема 7. Оценка и контроль персонала

1. Оценка эффективности управления персоналом.
2. Имидж фирмы и его значение в маркетинге персонала.
3. Оценка работы служб управления персоналом.
4. Методы оценки персонала.
5. Разработка и внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала
6. Основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме

Примерные тестовые задания

1. «Сталинским» способом отбора персонала на вакантную должность является:
 - а) Собеседование
 - б) Анкетирование, используя «Листок учета кадров»
 - в) Стажировка.
2. Работой с персоналом, его подбором, разработкой документов по управлению персоналом и их учетом занимаются специалисты:
 - а) Кадровой службы
 - б) Маркетинговой службы
 - в) Службы планирования и прогнозирования
3. Осуществить оценку исполнения и определить степень ответственности каждого работника невозможно, в первую очередь, без:
 - а) стимулирования и поощрений сотрудников;
 - б) соблюдения социально-психологических факторов кадровой работы;
 - в) жесткой регламентации в кадровой работе (должностные инструкции и т.п.).
4. Следующий набор документов: «задание требований на должность, классификатор профессий, основных и дополнительных навыков и знаний; анкеты, структурированные интервью, письменные тесты, запросы, справки и рекомендации», используются работниками кадровой службы для выполнения одной из ниже перечисленных функций:
 - а) оценка и аттестация персонала;
 - б) формирование организационной структуры управления;
 - в) отбор на вакантные должности и найм персонала.
5. Штатное расписание, положение о персонале, распорядок дня, трудовой контракт, приказ по личному составу – все эти документы применяются кадровой службой для:
 - а) отбора на вакантные должности и найма персонала;
 - б) учета кадров и ведения личных дел;
 - в) оценки и аттестации персонала.
6. Безработные — это:
 - а — трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;
 - б — временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к

участию в трудовом процессе;

в — лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины — 45-54 года).

7. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графические тесты.
- д) анкетирование

8. Методы первичного отбора?

- а) анализ CV, заявления;
- б) интервью;
- в) тестирование;
- г) экспертиза почерка;
- д) собеседование

9. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

10. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б) политику по отношению к временным работающим;
- в) уровень оплаты;
- г) оценку будущих потребностей в кадрах.

Примерные темы рефератов

- 1. Человеческий капитал и его формирование
- 2. Формирование персонала и определение его численности
- 3. Анализ движения и оценка состояния персонала
- 4. Сравнительный анализ подходов к управлению человеческими ресурсами
- 5. Стратегические решения в области управления человеческими ресурсами
- 6. Реализация функции планирования в управлении человеческими ресурсами
- 7. Роль кадровых служб в системе управления организацией
- 8. Кадровый маркетинг и его задачи
- 9. Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб
- 10. Кадровый аудит и его основные объекты
- 11. Сравнительная характеристика методов оценки персонала
- 12. Кадровые интервью и организация их проведения
- 13. Источники и анализ первичной информации о персонале
- 14. Документационное обеспечение кадровой работы

Примерные темы эссе

1. Источники и методы привлечения персонала
2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
3. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность».
4. Особенности межличностных конфликтов управленческой деятельности в организации.
5. Общение руководителя и его особенности. Этика управленческого общения в организации.
6. Команда как разновидность коллектива: основные признаки и особенности управления.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации экзамен

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Концепции управления персоналом
2. Современные подходы к управлению персоналом
3. Национальные модели управления персоналом
4. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом
5. Структура персонала. Трудовой потенциал работника
6. Методы измерения трудового потенциала
7. Модель компетенций
8. Содержание СУП
9. Локальные документы организации
10. Принципы формирования системы управления персоналом
11. Служба управления персоналом
12. Принципы управления персоналом
13. Методы управления персоналом
14. Кадровая стратегия. Кадровая политика
15. Организационная культура
16. Маркетинг персонала
17. Кадровое планирование
18. Комплексный подход к отбору персонала
19. Методы подбора и отбора персонала
20. Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров
21. Работа с персоналом после приема
22. Управление текучестью кадров
23. Правовые основы сокращения (увольнения) персонала
24. Обучение персонала. Развитие персонала
25. Востребованность результатов обучения
26. Бюджетирование расходов на развитие персонала.
27. Оценка эффективности обучения
28. Виды карьеры. Модели карьеры
29. Движущие мотивы карьеры
30. Цели и механизм управления карьерой
31. Этапы карьеры
32. Процесс планирования и развития карьеры
33. Работа с кадровым резервом
34. Оценка персонала. Методы оценки
35. Методы определения величины оценки персонала
36. Аттестация персонала. Кадровый аудит
37. Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала

38. Контроль персонала
39. Теоретические основы мотивации
40. Внутрифирменная система оплаты труда
41. Система мотивации персонала
42. Формы и методы стимулирования
43. Материальная чувствительность к стимулированию
44. Мотивационный аудит

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

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.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-468572#page/1>

2. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-468618#page/1>

3. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/psihologicheskaya-ocenka-personala-456419#page/1>

4. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала: учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/psihodiagnostika-personala-456898#page/1>

5.3. Периодические издания:

1. Персонал: проблемы управления подбором и наймом специалистов на предприятии - <https://elibrary.ru/item.asp?id=26246915>

2. Управление персоналом

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ». - URL: <https://urait.ru/>

2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН». - URL: www.biblioclub.ru

3. ЭБС «ZNANIUM.COM». - URL: www.znanium.com

4. ЭБС «ЛАНЬ». - URL: <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS). - URL: <http://webofscience.com/>

2. Scopus. - URL: <http://www.scopus.com/>

3. ScienceDirect. - URL: www.sciencedirect.com

4. Журналы издательства Wiley. - URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/>

5. Научная электронная библиотека (НЭБ). - URL: <http://www.elibrary.ru/>

6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на

Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL: <http://archive.neicon.ru>

7. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com/>

8. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
9. Springer Journals. - URL: <https://link.springer.com/>
10. Springer Nature Protocols and Methods
<https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
11. Springer eBooks. - URL: <https://link.springer.com/>
12. "Лекториум ТВ". - URL: <http://www.lektorium.tv/>
13. Университетская информационная система РОССИЯ. - URL: <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Гарант Ру - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка. - URL: (<http://cyberleninka.ru/>)
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. - URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование". - URL: <http://www.edu.ru/>
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам". - URL: <http://window.edu.ru/>;
5. Справочно-информационный портал "Русский язык". - URL: <http://gramota.ru/>
6. Служба тематических толковых словарей. - URL: <http://www.glossary.ru/>;
7. Словари и энциклопедии. - URL: <http://dic.academic.ru/>;
8. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы. - URL: http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety
9. Экономика. Социология. Менеджмент : федеральный образовательный портал. - URL : <http://ecsocman.hse.ru>
10. Официальный интернет-портал правовой информации. - URL : <http://pravo.gov.ru>
11. История РФ : федеральный портал. - URL : <https://histrf.ru/>
12. Консультант-Плюс : справочно-поисковая система (некоммерческая Интернет-версия). - URL: <http://www.consultant.ru/>
13. Гарант Ру : информационно-правовой портал (некоммерческая Интернет-версия). - URL : <http://www.garant.ru/>
14. Нормативные правовые акты в Российской Федерации. - URL : <http://pravo.minjust.ru/>
15. Кодексы и законы РФ : правовая справочно-консультационная система. - URL : <http://kodeks.systems.ru/>
16. Информационно-аналитические материалы Центрального банка РФ. - <https://www.cbr.ru/analytics/>
17. МУЛЬТИСТАТ : многофункциональный статистический портал. - URL : http://www.multistat.ru/?menu_id=1
18. Культура.РФ : портал культурного наследия и традиций России. - URL : <http://www.culture.ru/>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

- 1 База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций. URL: <http://mschool.kubsu.ru/>

6. 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.

СРС по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;

- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

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.

Методические рекомендации по освоению лекционного материала

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки.

Данная дисциплина как наука использует свою терминологию, категориальный, графический и экономико-математический аппараты, которыми студент должен научиться пользоваться и применять по ходу записи лекции. Культура записи лекции – один из важнейших факторов успешного и творческого овладения знаниями по современным экономическим проблемам общества.

Последующая работа над текстом лекции воскрешает в памяти ее содержание, позволяет развивать экономическое мышление. Во время лекции студентам необходимо обратить внимание на логику изложения материала преподавателем. Не ждать предложения от преподавателя конспектировать всю лекцию или отдельные ее фрагменты. Пытаться конспектировать самому в удобной для студента форме. Не стремиться записать все дословно, конспектировать необходимо самое главное, основное.

Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям

Семинарское занятие по дисциплине – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на семинарском занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов экономической деятельности, уметь их применить для аргументированной и доказательной оценки экономических процессов и явлений, происходящих в современном мире. Участие в семинаре позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач, давать оценку экономическим явлениям, происходящим в стране и мире.

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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа</p>	<p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью; Аудитория 14 оснащена учебной мебелью; Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., (программное обеспечение); Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.; Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение); Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 32 оснащена учебной мебелью; Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ; Аудитория 35 оснащена учебной мебелью; Аудитория 36 оснащена учебной мебелью.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Acrobat Reader DC, бесплатное ПО, https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html; – Sumatra PDF, свободное ПО, https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html; – Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.libreoffice.org/about-us/licenses; – Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.mozilla.org/en-US/MPL; – Google Chrome, бесплатное ПО; https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html; – Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1, https://www.videolan.org/legal.html; – Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, https://www.7-zip.org/license.txt; - Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.
<p>Учебные аудитории для</p>	<p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;</p>	<p>– Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018,</p>

<p>проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Аудитория 14 оснащена учебной мебелью; Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., (программное обеспечение); Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение);</p> <p>Аудитория 32 оснащена учебной мебелью; Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ; Аудитория 35 оснащена учебной мебелью; Аудитория 36 оснащена учебной мебелью; Аудитория 37 оснащена учебной мебелью.</p>	<p>соглашение Microsoft ESS 72569510; – Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Acrobat Reader DC, бесплатное ПО, https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html; – Sumatra PDF, свободное ПО, https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html; – Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.libreoffice.org/about-us/licenses; – Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.mozilla.org/en-US/MPL; – Google Chrome, бесплатное ПО; https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html; – Медиаплеер VLC, свободное ПО;GNU LGPL-2.1, https://www.videolan.org/legal.html; – Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, https://www.7-zip.org/license.txt; – Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.</p>
--	--	---

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)</p>	<p>Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-</p>	<p>– Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Acrobat Reader DC, бесплатное ПО, https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html;</p>

	<p>коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Sumatra PDF, свободное ПО, https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html; – Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.libreoffice.org/about-us/licenses; – Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.mozilla.org/en-US/MPL; – Google Chrome, бесплатное ПО; https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html; – Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1, https://www.videolan.org/legal.html; – Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, https://www.7-zip.org/license.txt;
--	---	---