

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет - экономический

УТВЕРЖАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
А. Хагуров
«25» мая 2022



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.12 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки/специальность 38.04.08 Финансы и кредит

Направленность (профиль) / специализация Финансы в цифровой экономике

Форма обучения очная, заочная

Квалификация Магистр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.08 Финансы и кредит, профиль/специализация Финансы в цифровой экономике

Программу составил:

Е.В. Слепцова, канд. экон. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом» утверждена на заседании кафедры экономического анализа, статистики и финансов протокол № 7 от 11 мая 2022г.

Заведующий кафедрой экономического анализа, статистики и финансов

Л.Н. Дробышевская, доктор экон. наук, профессор _____

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 11 от 17 мая 2022 г.

Председатель УМК факультета

Л.Н. Дробышевская

доктор экон. наук, профессор

Рецензенты:

А.А. Кизим, докт. экон. наук, профессор кафедры МЭиМ

Курман К.С. Директор ООО «ТК «Радикс – Юг»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом» является формирование у магистрантов системных знаний о законах, принципах и механизмах функционирования и развития организации, овладение методами проведения анализа, проектирования современной организации, ее подразделений, формирование целостного представления об управлении персоналом организации, а также практических навыков и умений, достаточных для выполнения профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины

- изучение различных методологических подходов к анализу организации;
- формирование целостных представлений об общих и специфических законах организации, принципах функционирования и развития организации;
- освоение теоретико-методологической базы организационного управления и планирования;
- формирование представления об основных факторах и параметрах поведения индивидов и групп в организациях;
- формирование навыков по обоснованию организационных изменений, направленных на реализацию выбранной стратегии;
- формирование представлений о разработке стратегии управления персоналом организации и мероприятиях, направленных на ее реализацию;
- формирование знаний и навыков о разработке кадровой политики и инструментах ее реализации;
- формирование знаний о финансовом планировании и прогнозировании затрат по элементам кадровой политики организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

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

Для изучения дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом» необходимо изучение таких предшествующих дисциплин учебного плана, как: "Методология и организация экономических исследований", "Системный анализ и принятие решений в финансово-инвестиционной сфере". Дисциплина «Организационное планирование и управление персоналом» предшествует изучению последующей дисциплины "Финансовое консультирование" в соответствии с учебным планом.

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

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

Код и наименование индикатора*достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования и руководства командой	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом; - современные инструменты и методы формирования команд; - функции и задачи менеджера в профессиональной сфере <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать работу команды на основе командной стратегии; - анализировать и оптимизировать работу команды; - контролировать работу команды для достижения поставленной цели <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными инструментами и методами формирования команд; - методами руководства командой; - методами разработки и реализации командной стратегии
ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает разработку командной стратегии для выполнения поставленных задач	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом; - современные инструменты и методы формирования команд; - функции и задачи менеджера в профессиональной сфере <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать работу команды на основе командной стратегии; - анализировать и оптимизировать работу команды; - контролировать работу команды для достижения поставленной цели <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными инструментами и методами формирования команд; - методами руководства командой; - методами разработки и реализации командной стратегии
ПК-2 Способен консультировать клиентов по составлению финансового плана и формированию целевого инвестиционного портфеля	
ИПК-2.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование выбора финансовых инструментов и проводить консультации по широкому спектру финансовых услуг	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; - теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; - осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал.

	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; - инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.
<p>ПК-3 Способен консультировать партнеров, клиентов и контрагентов при проведении кредитных сделок</p>	
<p>ИПК-3.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование сделок корпоративного кредитования и проводить консультирование руководителей различных уровней</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - источники формирования, этапы становления и развития теории организации; - методологию организационного проектирования; систему методов организационного проектирования. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить обследование и анализ действующей системы управления организацией; - формировать новую или совершенствовать существующую систему управления организацией и ее персоналом; - проводить анализ и оценку экономической и социальной эффективности результатов организационного проектирования и управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами поиска и обработки исходной информации для проведения оргпроектирования и управления персоналом; - методами анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом; - методами расчета затрат на управление организацией и ее персоналом и разработку организационного проекта.
<p>ИПК-3.2. Анализирует мотивационные программы и программы лояльности при продвижении программ корпоративного кредитования</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теоретические концепции трудовой мотивации; - виды и формы стимулирования персонала; - теоретические основы разработки материальной и нематериальной систем мотивации и стимулирования персонала организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала; - разработать основные положения системы мотивации и стимулирования персонала различных подразделений организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами мотивации и стимулирования персонала организации; - техникой оценки эффективности системы мотивации персонала организации
<p>ПК-4 Способен управлять процессом финансового планирования и консультирования</p>	

<p>ПК-4.1. Применяет методы финансового планирования и консультирования</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; – теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; – осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.
<p>ИПК-4.2. Демонстрирует способность формировать структуру финансового консультирования в организации</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; – теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; – осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.
<p>ПК-5 Способен управлять корпоративным кредитным портфелем</p>	
<p>ИПК-5.1. Применяет инструментарий управления выполнением плана продаж кредитных продуктов корпоративным клиентам</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.

<p>ИПК-5.2. Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию бизнес-процессов корпоративного кредитования</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
<p>ИПК-5.3. Применяет инструментарий управления процентной политикой банка в части корпоративного кредитования</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
<p>ИПК-5.4. Применяет инструментарий управления кредитными рисками портфеля корпоративных кредитов</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области

	<p>управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
ПК-6 Способен реализовывать инвестиционный проект	
<p>ИПК-6.1. Демонстрирует способность управлять эффективностью инвестиционного проекта</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; - принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; - применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; - навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; - современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.
<p>ИПК-6.2. Применяет методы и инструменты управления коммуникациями инвестиционного проекта</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; - принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; - применять современные инструменты формирования и

	<p>оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; - навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; - современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.
<p>ИПК-6.4. Демонстрирует способность управлять сроками и контролировать реализацию проекта</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; - принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; - применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; - навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; - современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.

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 3 зачетные единицы (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
	ОФО/ЗФО	3 семестр (часы)	X семестр (часы)	1 курс семестр (часы)	2 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	24,2/12,2	24,2			12,2
Аудиторные занятия (всего):					
занятия лекционного типа	6/4	6			4
лабораторные занятия					
практические занятия	18/8	18			8
семинарские занятия					
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2/0,2	0,2			0,2
Самостоятельная работа, в том числе:	83,8/92	83,8			92
<i>Курсовая работа/проект (КР/КП) (подготовка)</i>					
<i>Контрольная работа</i>					
<i>Расчётно-графическая работа (РГР) (подготовка)</i>					
<i>Индивидуальное задание/эссе (подготовка)</i>	53,8/60	53,8			60
<i>Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)</i>	30/30	30			30
Подготовка к текущему контролю					
Контроль:					
Подготовка к экзамену					
Общая трудоемкость	час.	108/108	108		108
	в том числе контактная работа	24,2/12,2	24,2		12,2
	зач. ед	3/3	3		3

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Организация как социально-экономическая система. Организационная структура и организационное проектирование. Планирование в организации	21	1	4		16
2.	Система управления персоналом. Стратегическое управление персоналом.	21	1	4		16
3.	Планирование работы с персоналом	13	1	2		10
4.	Технологии управления персоналом	12,8	1	2		9,8
5.	Управление развитием персонала. Личность и организация. Организационное поведение. Управление поведением персонала.	25	1	4		20
6.	Оценка результатов деятельности персонала организации	15	1	2		12
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	107,8	6	18		83,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

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

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 2 курсе (*заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Организация как социально-экономическая система. Организационная структура и организационное проектирование. Планирование в организации	21	1	2		18
2.	Система управления персоналом. Стратегическое управление персоналом.	21	1	2		18
3.	Планирование работы с персоналом	15,5	0,5	1		14
4.	Технологии управления персоналом	15,5	0,5	1		14
5.	Управление развитием персонала. Личность и организация. Организационное поведение. Управление поведением персонала.	19,5	0,5	1		18
6.	Оценка результатов деятельности персонала организации	11,5	0,5	1		10
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	104	4	8		92
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	3,8				
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Организация как социально-экономическая система. Организационная структура и организационное проектирование. Планирование организации	Понятие организации. Системные свойства организации. Понятие, особенности и цели социальных и социально-экономических организаций. Задачи организационного проектирования. Цели организационного проектирования. Элементы проектирования организации: разделение труда, тип организационной структуры, масштаб и иерархия уровней управления, делегирование управления, централизация и децентрализация управления. Техники организационного проектирования. Планирование в организации. Виды планов.	Обсуждение дискуссионных вопросов
2.	Система управления персоналом. Стратегическое управление персоналом.	Концепция управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Организационное проектирование системы управления персоналом. Цели и функции системы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом. Кадровая политика организации — основа формирования стратегии управления персоналом. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом	Обсуждение дискуссионных вопросов
3.	Планирование работы с персоналом	Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Содержание кадрового планирования. Уровни кадрового планирования. Требования к кадровому планированию. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду. Планирование производительности труда. Нормирование труда и расчет численности персонала	Обсуждение дискуссионных вопросов
4.	Технологии управления персоналом	Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала. Основы организации труда персонала. Высвобождение персонала	Обсуждение дискуссионных вопросов
5.	Управление развитием персонала. Личность и организация. Организационное поведение. Управление поведением персонала.	Понятие и виды групп. Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность работы. Формирование групп. Понятие команды. Этапы построения команды. Группа и команда: сходство и различие. Лидер группы и его влияние на эффективность работы. Методы влияния. Понятие и сущность организационного поведения. Факторы, формирующие индивидуальное поведение. Процесс формирования и развития личности в организации. Личностные ценности и установки. Приверженность организации. Механизм мотивации. Классификация теорий мотивации. Организационная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.	Обсуждение дискуссионных вопросов
6.	Оценка результатов деятельности персонала организации	Оценка результатов труда персонала организации. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом. Оценка затрат на	Обсуждение дискуссионных вопросов

	персонал организации. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	
--	---	--

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Организация как социально-экономическая система. Организационная структура и организационное проектирование. Планирование в организации	Понятие, особенности и цели социальных и социально-экономических организаций. Цели и задачи организационного проектирования. Элементы проектирования организации: разделение труда, тип организационной структуры, масштаб и иерархия уровней управления, делегирование управления, централизация и децентрализация управления. Техники организационного проектирования. Планирование в организации. Виды планов.	Контрольные вопросы, практическое задание
2.	Система управления персоналом. Стратегическое управление персоналом	Концепции управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Организационное проектирование системы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Кадровая политика организации. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом	Контрольные вопросы, практическое задание, индивидуальные задания
3.	Планирование работы с персоналом	Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Содержание кадрового планирования. Уровни кадрового планирования. Требования к кадровому планированию. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду. Планирование производительности труда. Нормирование труда и расчет численности персонала	Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий
4.	Технологии управления персоналом	Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала. Основы организации труда персонала. Высвобождение персонала	Контрольные вопросы, практическое задание, индивидуальные задания
5.	Управление развитием персонала. Личность и организация. Организационное поведение. Управление поведением персонала	Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность работы. Формирование групп и команд. Лидер группы и его влияние на эффективность работы. Понятие и сущность организационного поведения. Факторы, формирующие индивидуальное поведение. Процесс формирования и развития личности в организации. Личностные ценности и установки. Приверженность организации. Механизм мотивации. Классификация теорий мотивации. Организационная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.	Контрольные вопросы, деловая игра
6.	Оценка результатов деятельности персонала организации	Оценка результатов труда персонала организации. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом. Оценка затрат на персонал организации. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Выполнение расчетно-графических заданий	Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

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

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, 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.

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом».

Оценочные средства включают контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

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	ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования и руководства командой	<p>Знает: теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом; современные инструменты и методы формирования команд; функции и задачи менеджера в профессиональной сфере</p> <p>Умеет: организовать работу команды на основе командной стратегии; анализировать и оптимизировать работу команды; контролировать работу команды для достижения поставленной цели</p> <p>Владеет: современными инструментами и методами формирования команд; методами руководства командой; методами разработки и реализации командной стратегии</p>	Вопросы для устного опроса по теме, индивидуальное задание	Вопрос на зачете 8, 17, 30
2	ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает разработку командной стратегии для выполнения поставленных задач	<p>Знает: теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом; современные инструменты и методы формирования команд; функции и задачи менеджера в профессиональной сфере</p> <p>Умеет: организовать работу команды на основе командной стратегии;</p>	Вопросы для устного опроса по теме, индивидуальное задание	Вопрос на зачете 8,16,17,30

		<p>анализировать и оптимизировать работу команды;</p> <p>контролировать работу команды для достижения поставленной цели</p> <p>Владеет: современными инструментами и методами формирования команд; методами руководства командой;</p> <p>методами разработки и реализации командной стратегии</p>		
3	<p>ИПК-2.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование выбора финансовых инструментов и проводить консультации по широкому спектру финансовых услуг</p>	<p>Знает: теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики;</p> <p>теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал.</p> <p>Умеет: применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал.</p> <p>Владеет: методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.</p>	<p>Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание</p>	<p>Вопрос на зачете 10, 15,27,28</p>
4	<p>ИПК-3.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование сделок корпоративного кредитования и проводить консультирование руководителей различных уровней</p>	<p>Знать: источники формирования, этапы становления и развития теории организации; методологию организационного проектирования;</p> <p>систему методов организационного проектирования.</p>	<p>Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание</p>	<p>Вопрос на зачете 1-6,29</p>

		<p>Уметь: проводить обследование и анализ действующей системы управления организацией; формировать новую или совершенствовать существующую систему управления организацией и ее персоналом; проводить анализ и оценку экономической и социальной эффективности результатов организационного проектирования и управления персоналом</p> <p>Владеть: методами поиска и обработки исходной информации для проведения оргпроектирования и управления персоналом; методами анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом; методами расчета затрат на управление организацией и ее персоналом и разработку организационного проекта.</p>		
5	ИПК-3.2. Анализирует мотивационные программы и программы лояльности при продвижении программ корпоративного кредитования	<p>Знать: основные теоретические концепции трудовой мотивации; виды и формы стимулирования персонала; теоретические основы разработки материальной и нематериальной систем мотивации и стимулирования персонала организации;</p> <p>Уметь: определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала; разработать основные положения системы мотивации и стимулирования персонала различных</p>	Вопросы для устного опроса по теме, индивидуальное задание, деловая игра	Вопрос на зачете 18,19,25

		<p>подразделений организации;</p> <p>Владеть: методами мотивации и стимулирования персонала организации; техникой оценки эффективности системы мотивации персонала организации</p>		
6	ИПК-4.1. Применяет методы финансового планирования и консультирования	<p>Знает: теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал.</p> <p>Умеет: применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал.</p> <p>Владеет: методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.</p>	Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание	Вопрос на зачете 10-12,15
7	ИПК-4.2. Демонстрирует способность формировать структуру финансового консультирования в организации	<p>Знает: теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал.</p> <p>Умеет: применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию</p>	Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание	Вопрос на зачете 10-12,15

		<p>элементам кадровой политики; осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал. Владеет: методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.</p>		
8	<p>ИПК-5.1. Применяет инструментарий управления выполнением плана продаж кредитных продуктов корпоративным клиентам</p>	<p>Знать: теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала;</p> <p>Уметь: выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации</p> <p>Владеть: современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.</p>	<p>Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание</p>	<p>Вопрос на зачете</p>

9	<p>ИПК-5.2. Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию бизнес-процессов корпоративного кредитования</p>	<p>Знать: теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; Уметь: выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации Владеть: современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.</p>	<p>Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание</p>	<p>Вопрос на зачете 13,14, 20-24</p>
10	<p>ИПК-5.3. Применяет инструментарий управления процентной политикой банка в части корпоративного кредитования</p>	<p>Знать: теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и</p>	<p>Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание</p>	<p>Вопрос на зачете 13,14, 20-24</p>

		<p>эффективности деятельности персонала;</p> <p>Уметь: выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации</p> <p>Владеть: современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.</p>		
11	<p>ИПК-5.4. Применяет инструментарий управления кредитными рисками портфеля корпоративных кредитов</p>	<p>Знать: теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала;</p> <p>Уметь: выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации</p> <p>Владеть: современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и</p>	<p>Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание</p>	<p>Вопрос на зачете 13,14, 20-24</p>

		<p>обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.</p>		
12	<p>ИПК-6.1. Демонстрирует способность управлять эффективностью инвестиционного проекта</p>	<p>Знать: организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. Уметь: анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта. Владеть: методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при</p>	<p>Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание</p>	<p>Вопрос на зачете 1,10-12, 15,27-29</p>

		реализации инвестиционного проекта.		
13	ИПК-6.2. Применяет методы и инструменты управления коммуникациями инвестиционного проекта	<p>Знать: организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта.</p> <p>Уметь: анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</p> <p>Владеть: методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</p>	Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых заданий, практическое задание	Вопрос на зачете 1,10-12, 15,27-29
14	ИПК-6.4. Демонстрирует	Знать: организационный процесс разработки	Контрольные вопросы, выполнение разноуровневых	Вопрос на зачете 1,10-12, 15,27-29

	<p>способность управлять сроками и контролировать реализацию проекта</p>	<p>решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. Уметь: анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта. Владеть: методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</p>	<p>заданий, задание</p> <p>практическое</p>	
--	--	---	---	--

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 научных проблем и направлений научных исследований:

1. Организация как система. Основные идеи тектологии.
2. Эмпирические и теоретические методы исследования организации.
3. Организация как социально-экономическая система.
4. Основные задачи оргпроектирования.
5. Разработка концепции деятельности организации.
6. Разработка технико-экономического обоснования проекта.
7. Проектирование организационной структуры управления: выбор вида оргструктуры, определение взаимосвязей между структурными элементами, оптимизация организационной структуры управления.
8. Формулировка заданий, определение путей выполнения, контроль за исполнением.
9. Инструменты стандартизации трудового процесса: должностные инструкции, правила, директивы.
10. Функции штабных и линейных руководителей.
11. Проектирование системы управления организации, оценка ее эффективности.
12. Разработка проекта расстановки кадров.
13. Нормативно-методическое обеспечение организационного проектирования.

Примерные темы индивидуальных заданий

1. Обучение персонала организации: расходы или инвестиции?
2. Аттестация: залог хорошей работы персонала или пережиток прошлого?
3. Что необходимо делать, чтобы сохранить квалификацию работников?
4. Мотивация труда сотрудников финансовой организации.
5. Пакет льгот, который бы я хотел получить для себя.

Тема занятия: Организация как социально-экономическая система. Организационная структура и организационное проектирование. Планирование в организации.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Дайте определение организации. Приведите примеры организаций.
 - 2) Перечислите характеристики организаций.
 - 3) Перечислите основные черты и свойства организаций.
 - 4) Назовите характерные черты структуры организации (комплексность, формализация, соотношение централизации и децентрализации). Дайте им краткую характеристику. Приведите примеры.
 - 5) В чем заключается миссия организации. Приведите примеры миссии известных Вам организаций.
 - 6) В чем заключается связь между миссией и целями организации.
 - 7) Значение и задачи организационного проектирования.
 - 8) Стадии процесса организационного проектирования.
 - 9) Методы организационного проектирования.
 - 10) Основные параметры, определяющие выбор типа организационной структуры.
- Самостоятельная работа:*** изучение учебной и научной литературы.

Примеры разноуровневых заданий:

Задание 1

Определите факторы внутренней и внешней среды организации:
_____ (по выбору).

Обоснуйте, какой из указанных Вами факторов внутренней (внешней) среды, оказывает наибольшее влияние на функционирование организации?

Задание 2

Вы руководитель финансовой организации. Разработать анкету-опросник (не более 10 вопросов), для следующих категорий сотрудников (по выбору):

Начальник отдела по работе с юридическими лицами

Менеджер по работе с премиальными клиентами

Бухгалтер

Начальник службы безопасности

Специалист IT- отдела

Секретарь

Задание 3 Дайте развёрнутый и аргументированный ответ на следующие вопросы:

1. Что влияет на изменения, происходящие в организациях?
2. Как влияет мотивация работников на циркуляцию информации в организациях?
3. Как влияет различное мотивирование работников на цели организации?
4. Объясните, чем выгоднее внутренняя свобода в организациях по сравнению со стимулированием.
5. Чем отличается стратегия собственника от стратегии менеджера?
6. Зачем нужны правила поведения в организациях?
7. Объясните влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.
8. Перечислите и охарактеризуйте основные принципы организационного проектирования.
9. Проблемы управления персоналом организаций.
10. Планирование организационных систем: понятие, содержание, этапы, методы.

Задание 4 Какой из методов оценки вы считаете оптимальным для определения профессионального уровня и личностных качеств соискателя в зависимости от вакантной должности? Обоснуйте свое мнение. Существуют ли универсальные методы оценки, которые можно применять в любой ситуации?

Деловая игра «Мотивация персонала» (интерактивная форма проведения занятия)

Цель: развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников.

Задание: проанализировать предлагаемые рабочие ситуации, сложившиеся в организации, обосновать их причины и источники возникновения, предложить способы мотивации сотрудников с целью разрешения ситуации с пользой для организации.

Ситуации:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
3. В плановом отделе в очередной раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
4. В отделе работают преимущественно женщины, межличностные отношения накалены.
5. Молодые сотрудники участвуют в НИР преимущественно на стороне.

6. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
7. Опытный специалист (более 10 лет стаж работы) хуже стал выполнять задания.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Предмет и задачи организационного проектирования и планирования как научной дисциплины.
2. Организация: понятие, функции, признаки.
3. Внутренняя и внешняя среда организации.
4. Цели и их функции в деятельности организации
5. Структура организации. Линейные, функциональные и линейно-функциональные структуры.
6. Структура организации. Дивизиональная, проектная, матричная смешанная структуры.
7. Организационная культура: понятие, функции, признаки.
8. Формальные и неформальные группы в организации. Стадии развития групп в организации.
9. Основные принципы управления в организации.
10. Планирование в организации: понятие, содержание этапов.
11. Системный подход и системный анализ в проектировании.
12. Методы оценки эффективности организационного проектирования.
13. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.
14. Принципы и методы управления персоналом.
15. Кадровое планирование: понятие, содержание, методы.
16. Трудовой коллектив, его признаки и функции.
- 17 Власть и лидерство.
- 18 Политика организации в области управления карьерой.
- 19 Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала.
- 20 Подбор персонала и его профессиональная ориентация.
- 21 Деловая оценка как технология управления персоналом.
- 22 Аттестация как форма оценки персонала.
- 23 Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.
- 24 Формы и методы обучения персонала.
- 25 Классификация мотивов трудовой деятельности и мотивационный комплекс.
- 26 Понятие, виды адаптации персонала. Стадии процесса адаптации.
- 27 Показатели экономической эффективности управления.
- 28 Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом
- 29 Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом
- 30 Формальные и неформальные группы и управление ими

Критерии оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету

«Зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает формы в полном объеме материал, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять основные теории, методы, материал, иллюстрируя его примерами.

«Не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по дисциплине и ее темам, довольно ограниченный объем знаний программного материала.

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

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

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

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

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2022. - 695 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570> (дата обращения: 28.04.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст: электронный.

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко . - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 467 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488798> (дата обращения: 20.04.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-9916-8710-2. - Текст: электронный.

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 424 с. - <http://www.biblio-online.ru/bcode/449880> (дата обращения: 11.11.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-9916-6202-4. - Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Исаев, Роман Александрович. Банковский менеджмент и бизнес-инжиниринг : в 2 т. Т. 1 / Р. А. Исаев. - 2-е изд. перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 285 с. : ил. - Библиогр.: с. 275. - ISBN 978-5-16-010460-7. - ISBN 978-5-16-010457-7 : 1356 p. - Текст : непосредственный.

2. Цифровая экономика: социально-психологические аспекты: коллективная монография / под редакцией Е. В. Камневой, М. М. Симоновой, М. В. Полевой ; Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования "Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации" (Финансовый университет). - Москва : Прометей, 2019. - 171 с. : ил. - Библиогр.: с. 158-

171. - ISBN 978-5-907166-27-1 : 487 р. 55 к. - Текст : непосредственный.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям 38.03.02 "Менеджмент" и 38.03.03 "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления, Воронежский гос. ун-т. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 300 с. : ил. - (Высшее образование. Магистратура). 18 экз.

4. Управление персоналом : учебник / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин [и др.] ; ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 568 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682209> (дата обращения: 20.01.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 5-238-00290-4. - Текст : электронный.

5. Оценка персонала в организации : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 170 с. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 161-163. - ISBN 978-5-16-012634-0. - ISBN 978-5-16-102397-6 : 400 р. - Текст : непосредственный.

5.2. Периодическая литература

1. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
2. Экономический журнал Высшей школы экономики
3. Экономическое развитие России
4. Экономика и управление
5. Экономика: теория и практика

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

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>)
2. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
3. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
4. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
5. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;

3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
12. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

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

Формы организации самостоятельной работы магистрантов разнообразны. Они включают в себя:

– изучение и систематизацию официальных государственных документов – законов, постановлений, указов, нормативно-инструкционных и справочных материалов с использованием информационно-поисковых систем "Консультант-плюс", "Гарант", глобальной сети "Интернет";

– изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации;

– участие в работе студенческих конференций, комплексных научных исследованиях.

Основными видами самостоятельной работы без участия преподавателя являются:

– формирование и усвоение содержания разделов изучаемой дисциплины на базе рекомендованной учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

– подготовка к практическим занятиям, их оформление;

– выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплины и т.д.

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.

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 (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

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
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-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)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)</p>	<p>Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-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>	<p>Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus</p>
--	---	---