

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

подпись

Хагуров Т.А.

«31» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.ДВ.02.02 Управление эффективностью и вовлеченностью
персонала организации**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Современные технологии операционного и стратегического управления
персоналом в бизнесе

Форма обучения заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Управление эффективностью и вовлеченностью персонала организации» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Н.В. Омельченко, доцент,
к.психол.наук,

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 09 от 17 апреля 2024 г.



Заведующий кафедрой (разработчика)
Лузаков А.А.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 04 от 22 апреля 2024 г.



Председатель УМК факультета
Шлюбуль Е.Ю.

Рецензенты:

1. Мясникова Т.А., д.экон.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления Кубанского государственного университета,
2. Передерий В.А., доцент кафедры социологии и культурологии Кубанского государственного аграрного университета, канд., социологич. наук.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - формирование у студентов системы теоретических и методологических основ управления персоналом

1.2 Задачи дисциплины

Задачами освоения дисциплины(модуля) являются:

- Формирование у студентов знаний и практических навыков по разработке стратегии управления персоналом организации, по решению кадровых проблем организаций
- Выработка умения самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом, идентифицировать управленческие проблемы организации, связанные с персоналом;
- Приобретение знаний и практических навыков использования методов управления персоналом, мотивирования и стимулирования персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей
- Обучение современным подходам к оценке эффективности совершенствования системы управления персоналом организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление эффективностью и вовлеченностью персонала в организации» относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 3 курсе по очной. Вид промежуточной аттестации: зачет.

Содержание дисциплины «Управление эффективностью и вовлеченностью персонала в организации» выступает опорой для участия в научном семинаре; для прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломной практики.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-1. способен разрабатывать систему стратегического и операционного	
ИПК - 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала
	В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала
	Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. способен реализовывать систему стратегического и операционного	
ПК-2. ИПК - 6. Владеть инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
	В целом, владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
	Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
ПК-3. Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому и операционному управлению персоналом	
ПК-3. ИПК - 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала	Умеет оформлять отдельные документы рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала
	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального
	Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального

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 зачетных единиц (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно заочная	заочная
		2 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)

Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		10	10			
занятия лекционного типа		4	4			
лабораторные занятия		-	-			
практические занятия		-	-			
семинарские занятия		6	6			
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		62	62			
Реферат/эссе (подготовка)		2	2			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка		40	40			
Подготовка к тестированию		20	20			
Контроль:						
Подготовка к экзамену						
Общая трудоемкость	час.	108	108			
	в том числе контактная работа	10,2	10,2			
	зач. ед	3	3			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (2 курсе) (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Введение в дисциплину. Система управления персоналом организации		2		-	4
2.	Формирование кадровой политики организации		2		-	6
3.	Подбор, отбор и адаптация персонала				-	4
4.	Развитие, виды и методы обучения персонала				-	6
5.	Мотивация персонала организации				-	4
6.	Высвобождение персонала			2	-	4
7.	Оценка, аттестация и аудит управления персоналом			2	-	6
8.	Управление конфликтами и стрессами			2	-	6
	ИТОГО по разделам дисциплины		4	6		40
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	-				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	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)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Введение в дисциплину. Система управления персоналом организации	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами. Основные понятия и определения, используемые в курсе: персонал организации, кадры, управление персоналом, человеческие ресурсы и др. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе производственного менеджмента. Методические основы функционирования системы управления персоналом. Операционные подсистемы. Ресурсное обеспечение системы HRменеджмента. Процесс формирования и последующей оптимизации системы HR менеджмента.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы

2.	Формирование кадровой политики организации	Понятие и роль кадровой политики в управлении организацией. Система взглядов, требований, принципов, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом. Виды кадровой политики и методы ее формирования. Кадровая служба организации: варианты организационной структуры и ресурсное обеспечение. Кадровая служба в иерархии управления организации: место, функции и полномочия. Стратегия развития организации и формирование кадровой политики. Связь общей стратегии компании и ее функциональной стратегии в области человеческих ресурсов. Особенности HR-стратегии и способы ее формирования. Вовлеченность персонала в формирование и реализацию стратегии.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы
3.	Подбор, отбор и адаптация персонала	Планирование потребностей организации в персонале: методы и горизонты. Управление процессом привлечения и сокращения персоналом. Основные источники информации о персонале. Технология (бизнеспроцесс) поиска и найма нового сотрудника. Коммуникационные каналы на рынке труда.	Проработка учебного (теоретического) материала

		Содержание процесса отбора персонала. Надежность методов отбора. Этапы отбора. Методы отбора. Внешние источники подбора. Оценка эффективности работы по набору и подбору кадров. Место адаптации в системе управления персоналом. Понятие и виды адаптации сотрудников. Участники процесса адаптации и распределение ответственности между работниками и руководителями различных подразделений за ее прохождение. Оформление результатов адаптации сотрудника. Особенности организации испытательного срока. Адаптация персонала в кризисных ситуациях	
4.	Развитие, виды и методы обучения персонала	Понятие и методы развития персонала. Трудовая карьера и ее формирование. Задачи планирования карьеры. Карьерные тупики. Виды деловой карьеры, оценки карьерной мотивации. Планирование карьеры. Формирование кадровых резервов. Понятие кадрового резерва, критерии включения в резерв и принципы кадрового продвижения. Карьера менеджера и карьера специалиста. Управление профессиональной карьерой сотрудников. Цели и виды обучения. Разделение ответственности между линейными руководителями и кадровыми службами. Оценка потребности в обучении, определение приоритетов. Планирование программы организационного обучения. Бенчмаркинг. Методы обучения. Подходы и модели оценки эффективности обучения. Переподготовка и повышение квалификации.	Дискуссия по проблематике темы

5.	Мотивация персонала организации	Основные концепции мотивации. Построение мотивационного профиля сотрудника. Сигналы о недостаточной мотивации в организации. Функции системы оплаты труда. Система оплаты как источник демотивации и конфликтов. Системы вознаграждения труда в организациях. Внутренние и внешние вознаграждения. Удовлетворенность трудом и стабильность кадров. Формирование команды. Роль руководителя в организации. Методы стимулирования персонала. Нематериальное вознаграждение. Системы нетрадиционных вознаграждений.	Проработка учебного (теоретического) материала
6.	Высвобождение персонала	Понятие и причины текучести персонала. Основные последствия текучести. Коэффициент текучести. Соотношение понятий «увольнение» и «высвобождение» персонала. Виды увольнений в российском законодательстве. Особенности увольнений по инициативе работодателя. Организация и подходы к высвобождению персонала. Выходные интервью и анкеты. Делопроизводство при увольнении. Дисциплинарные взыскания – правовая основа и психологические аспекты. Служебные отношения в организации: дисциплинарный и этический аспект. Аутплейсмент. Стратегия и тактика социально экономической поддержки высвобожденного персонала организации.	Проработка учебного (теоретического) материала
7.	Оценка, аттестация и аудит управления персоналом	Оценка кадрового потенциала организации. Деловая оценка персонала. Критерии и показатели оценки. Методы и процедуры оценки персонала. Методы проведения аттестации. Формирование документации и аттестационной комиссии. Правовые аспекты аттестации персонала. Аудит персонала – основные виды и направления. Методы	Дискуссия по проблематике темы

		проведения кадрового аудита. Комплексная оценка эффективности кадровых решений. Аудит управления человеческими ресурсами в организации.	
--	--	--	--

8.	Управление конфликтами и стрессами	Понятие конфликта, его сущность и структура. Субъект, предмет конфликта. Структура конфликтной ситуации. Классификация конфликтов, их основные причины и динамика протекания. Основные этапы и фазы конфликта. Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Стратегии поведения личности в конфликте. Стили поведения в конфликте. Предупреждение и урегулирование конфликтов. Формы проявления и способы разрешения внутриличностных конфликтов. Понятие межличностного конфликта и его особенности. Управление межличностными конфликтами. Основные стратегии поведения в конфликте. Межличностные способы разрешения конфликта. Понятие стресса. Сущность и природа стресса. Классификация стрессоров и их последствий. Стресс и заболевания, перегрузки, обстоятельства жизни. Способы обнаружения стрессов. Методы нейтрализации стрессов. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами.	Дискуссия по проблематике темы
----	------------------------------------	--	--------------------------------

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Введение в дисциплину. Система управления персоналом организации	Человеческий фактор в деятельности организации: опасности и возможности	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
2.	Формирование кадровой политики организации	Анализ и сравнение кадровой политики организаций. Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
3.	Подбор, отбор и адаптация персонала	Процедура отбора персонала на вакантную должность и составление резюме (деловая игра)	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
4.	Развитие, виды и методы обучения персонала	Бизнес-тренинги: тренинговые компании, программы обучения. Коучинг	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

5.	Мотивация персонала организации	Методы стимулирования и мотивации персонала в российской практике	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
----	---------------------------------	---	--

6.	Высвобождение персонала	Персонал организации как фактор ее информационной и имущественной безопасности	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
7.	Оценка, аттестация и аудит управления персоналом	Кадровый аудит и контроллинг управления персоналом	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара
8.	Управление конфликтами и стрессами	Значение этики и управление стрессами в организации	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Подготовка к текущему контролю	

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

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- 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, модульная технология, 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, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, 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.

9. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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

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

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточн ая аттестация
1	ПК-1.ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Вопросы для устного (письменног о) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 1-15
2		В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Решение ситуационн ых задач по плану проблемно го семинара	Вопрос на экзамене 16-20
3		Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Подготовка сообщений по плану проблемно го семинара	Вопрос на экзамене 21-27
4	ПК-2.ИД- 6. Владеть инструментами разработки,	Владеет отдельными инструментами разработки,	Вопросы для устного	Вопрос на экзамене

	внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	(письменног о) опроса по теме, разделу	28-30
5		В целом, владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Решение ситуационн ых задач по плану проблемно го семинара	Вопрос на экзамене 31-34
6		Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Подготовка сообщений по плану проблемно го семинара	Вопрос на экзамене 35-38
7	ПК-3.ИД- 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках	Умеет оформлять отдельные документы рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала	Вопросы для устного (письменног о) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 39-44

8	системы материального и Нематериального стимулирования персонала	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 45-47
9		Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального	Тест по пройденному материалу	Вопрос на экзамене 48-60

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

Контрольные задания для проведения текущего контроля

успеваемости 1. Что такое управление персоналом (человеческими ресурсами)?

2. Охарактеризуйте основные концепции управления человеком.

3. В чем особенности гуманистического подхода к управлению людьми? 4. Что собой представляет технократический подход к управлению персоналом? 5. Объясните отличие технологии управления человеческими ресурсами от традиционной технологии управления персоналом.

6. Охарактеризуйте основные модели кадрового менеджмента.

7. Назовите факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе трудовой деятельности.

8. Назовите внешние и внутренние факторы в системе управления персоналом. 9. Перечислите основные компоненты системы управления персоналом. 10. Что такое закономерность управления персоналом?

11. Что понимают под принципами управления персоналом?

12. Назовите современные функции системы управления персоналом.

13. Что такое методы управления персоналом? В чем их отличие от принципов управления персоналом?

14. Каково содержание административных, экономических и социально психологических методов управления персоналом и какие из них преобладают на современном этапе развития экономики России?

15. Как и для чего осуществляются описание и анализ должностей?

16. В чем заключается содержание типов организационных структур системы управления персоналом?

17. Перечислите традиционные функции кадровой службы.

18. Какова взаимосвязь целей, функций и оргструктуры системы управления персоналом организаций разных размеров и сфер деятельности?.

19. Что такое стратегия управления персоналом?

20. Охарактеризуйте основные элементы передовой кадровой стратегии организации.

Темы докладов:

1. Политика европейских стран по повышению рождаемости. Смертность от внешних причин в России.

2. Алкоголизация и её влияние на смертность российского населения.

Антиалкогольная политика: мировой опыт и российская практика.

3. Эмиграция из РФ: масштабы, основные направления, особенности. «Утечка умов» из РФ: масштабы и последствия для российской экономики

4. Занятость в неформальном секторе в РФ (масштабы, динамика, структура, состав). Характеристика систем защиты от безработицы в развитых странах 5. Проблема «избыточного образования» (overeducation) в российской экономике. Концепция «образование в течение жизни». Профессиональное обучение на производстве: международный опыт. Профессиональное обучение на производстве: российская практика 6. Характеристика пенсионных систем развитых стран (на примере 2-3 стран). Пенсионный возраст или Когда в других странах работники уходят на пенсию? 7. Анализ внешней среды УЧР (на примере конкретного субъекта федерации): Общая экономическая и социальная характеристика региона; Анализ демографической ситуации и миграционных процессов в регионе; Анализ рынка труда и сферы занятости региона (его состояние и динамика за 7-10 лет); Особенности социального развития региона (с точки зрения процессов управления человеческими ресурсами). 8. Занятость населения (в России или на примере субъекта РФ).

9. Кадровая политика (на примере конкретной организации или отрасли). 10. Коммуникации в организации.

11. Конфликты в управленческой деятельности.

12. Корпоративная культура.

13. Международное управление человеческими ресурсами.

14. Методы формирования эффективных управленческих команд в условиях кризиса.

15. Методы эффективного управления персоналом.

16. Мотивация и вознаграждающее за управление и их влияние на отношения в организации.

17. Мотивация и ответственность как составляющие управления персоналом. 18. Набор и селекция персонала.

19. Организационное поведение и организационная культура.

20. Охрана и безопасность труда.

21. Оценка персонала и аттестация как инструмент развития персонала. 22. Планирование человеческих ресурсов.

23. Повышение квалификации персонала как инструмент развития организации. 24. Профессиональная подготовка персонала. Обучение и коучинг.

25. Развитие персонала.

26. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии организации. 27. Современные подходы к управлению персоналом.

28. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

29. Структура организации и персонал.

30. Управление карьерой в государственных/муниципальных

учреждениях. 31. Управление карьерой в коммерческих учреждениях.

32. Управление конфликтами.

33. Управление персоналом в агрессивной среде.

34. Управление персоналом в ситуации неопределенности и риска.

35. Управление персоналом на предприятиях европейских стран / Японии / США. (На примере любых 1-3 стран. Выполнять на фактическом материале не старше 2-3 лет, можно в ретроспективе, т. е. сравнить ситуацию 10-20 летней давности и сейчас)

36. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления.

37. Участие персонала в управлении.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Место и роль управления персоналом в системе производственного и финансового

менеджмента.

2. Рынок труда: понятие, инфраструктура и механизмы регулирования. 3. Теории рынка труда и занятости.
4. Классификации рынков труда.
5. Занятость населения: формы, виды и социально-экономические характеристики.
6. Безработица: понятие, виды, экономические и социальные последствия. 7. Западноевропейская школа управления персоналом.
8. Американская школа управления персоналом.
9. Японская школа управления персоналом.
10. Управление персоналом в Российской империи.
11. Управление персоналом в СССР.
12. Управление персоналом в пореформенной и современной России. 13. Кадровая служба организации: варианты организационной структуры, ресурсное обеспечение, место, функции и полномочия.
14. Лидер, его социальная роль в организации.
15. Основные теории лидерства.
16. Понятие и роль кадровой политики в управлении организацией. 17. Система взглядов, требований, принципов, определяющих основные 18. направления, формы и методы работы с персоналом.
19. Виды кадровой политики и методы ее формирования.
20. Стратегия развития организации и формирование кадровой политики. 21. Связь общей стратегии компании и ее функциональной стратегии в области управления персоналом.
22. Особенности HR-стратегии и способы ее формирования. Вовлеченность персонала в формирование и реализацию стратегии.
23. Основные характеристики национальных деловых культур, их выявление и сопоставление.
24. Особенности управления персоналом в США, Западной Европе, Японии и др. Культурологические особенности принятия кадровых решений.
25. Особенности российской деловой культуры и российской системы управления персоналом.
26. Планирование потребностей организации в персонале: методы и горизонты.
27. Управление процессом привлечения и сокращения персоналом.
28. Планирование требований к рабочим местам.
29. Понятие компетенций и использование данного метода при планировании человеческих ресурсов компании.
30. Разработка профессионально-квалифицированных моделей, требований к персоналу по должностям и профессиям.
31. Анализ рынка труда. Основные источники информации о персонале. 32. Технология (бизнес-процесс) поиска и найма нового сотрудника. Коммуникационные каналы на рынке труда.
33. Содержание процесса отбора персонала. Этапы отбора.
34. Методы отбора. Надежность методов отбора.
35. Внешние источники подбора.
36. Оценка эффективности работы по набору и подбору кадров.
37. Понятие и виды адаптации сотрудников.
38. Участники процесса адаптации и распределение ответственности между работниками и руководителями различных подразделений за ее прохождение. 39. Понятие и методы развития персонала.
40. Трудовая карьера и ее формирование. Виды деловой карьеры, оценки карьерной мотивации.
41. Формирование кадровых резервов. Понятие кадрового резерва, критерии включения в резерв и принципы кадрового продвижения.
42. Управление профессиональной карьерой сотрудников.

43. Виды и методы обучения персонала
 44. Подходы и модели оценки эффективности обучения.
 45. Основные концепции мотивации.
 46. Системы вознаграждения труда в организациях.
 47. Методы стимулирования персонала. Нематериальное вознаграждение. Системы нетрадиционных вознаграждений.
 48. Высвобождение персонала.
 49. Понятие и причины текучести персонала. Основные последствия текучести.
 50. Виды увольнений в российском законодательстве.
 51. Дисциплинарные взыскания – правовая основа и психологические аспекты. 52. Аутплейсмент. Стратегия и тактика социально-экономической поддержки высвобожденного персонала организации.
 53. Оценка кадрового потенциала организации. Деловая оценка персонала. Критерии и показатели оценки. Методы и процедуры оценки персонала. 54. Методы проведения аттестации. Формирование документации и аттестационной комиссии. Правовые аспекты аттестации персонала.
 55. Аудит персонала – основные виды и направления. Методы проведения кадрового аудита. Комплексная оценка эффективности кадровых решений. 56. Понятие конфликта, его сущность и структура. Классификация конфликтов, их основные причины и динамика протекания.
 57. Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. 58. Формы проявления и способы разрешения внутриличностных и межличностных конфликтов.
 59. Понятие стресса. Сущность и природа стресса. Классификация стрессоров и их последствий.
 60. Способы обнаружения стрессов. Методы нейтрализации стрессов.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5»	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший

(отлично)	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 (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. Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02990-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B

2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 183 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/A5F43D55-DBF3-4C92-B6F1-0F56E590D1C1 .

3. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 245 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/B642FBB2-3999-4C61-AA5C-26BFF551FB80

4. Гниденко, И. Г. Технологии и методы программирования: учебное пособие для прикладного бакалавриата [Электронный ресурс] / И. Г. Гниденко, Ф. Ф. Павлов, Д. Ю. Федоров. — М.: Юрайт, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-534- 02816-4. — Режим доступа:

<http://biblio-online.ru/viewer/E0A213EF-E61B-4F8BA4E5-D75FD4E72E10/tehnologii-i-metody-programmirovaniya#/>.

5. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 406 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Режим доступа : www.biblioonline.ru/book/C560586A-9919-4921-BCBD-4EFFDB865B3D

6. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 168 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-06318-9. — Режим доступа : www.biblioonline.ru/book/8A092E44-B933-45CF8927-70CD7923658F

7. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 270 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNICKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik

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. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/> 8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods

- <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
 14. zbMath <https://zbmath.org/>
 15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
 16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
 17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
 18. 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. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>; 6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://schoolcollection.edu.ru/>.
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/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)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически

последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции демонстрации).

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

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

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий: Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

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

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

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

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, определяющие процедуры оценивания на семинаре:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач: *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий. 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, компьютер	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, 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	Мебель: учебная мебель	Microsoft

самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	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)	Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
---	--	---

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	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
---	---	---