

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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор



«31» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.07 Организационное развитие фирмы и управление персоналом
(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.04.01 - Экономика
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация магистерская программа
«Экономика фирмы и отраслевых рынков»
(наименование направленности (профиля) / специализации)

Форма обучения очная, заочная

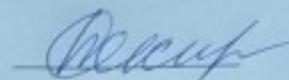
(очная, заочная)

Квалификация магистр

Краснодар 2024

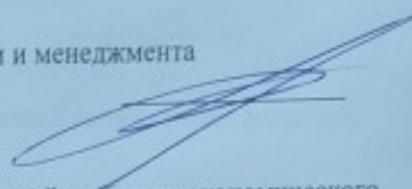
Рабочая программа дисциплины «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ФИРМЫ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Программу составил(и):
С.З. Бекирова, доцент, к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ФИРМЫ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» утверждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента протокол № 6 «17» апреля 2024г.

Заведующий кафедрой мировой экономики и менеджмента
д.э.н., профессор Шевченко И.В.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 10 «17» мая 2024 г.
Председатель УМК факультета
д.э.н., профессор Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:

Вукович Г.Г. зав. кафедрой экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ»
Бутренин А.А. директор ООО «Ваш актив»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины: «Организационное развитие фирмы и управление персоналом» – формирование у будущих магистров комплекса универсальных, профессиональных компетенций в области организационного планирования и управления персоналом, командного менеджмента, особенностей отбора и подбора, мотивации и оплаты, организации труда, обучения, развития персонала и формирования организационной культуры и команд. Сформировать у студентов систему теоретических и практических знаний в сфере организационного планирования, управления персоналом, командного менеджмента фирм и на этой основе развить исследовательские навыки.

1.2 Задачи дисциплины:

В результате изучения дисциплины решаются задачи:

- основы организационного планирования, проектирования систем управления персоналом, полномочия и обязательства сотрудников организации по реализации планов;
- изучить основные теории и концепции взаимодействия, структуру персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом организаций, бизнес-процессы в сфере управления персоналом фирм;
- изучить роль и место управления персоналом в общефирменном управлении и его связь со стратегическими задачами фирм, изучить основы стратегического управления персоналом и выработать умение проводить исследование системы для формулирования стратегии управления персоналом;
- изучить маркетинг персонала фирм, подбор, отбор, найм и адаптацию персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда и пожарной безопасности, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала и на этой основе выработать умения составлять основные документы системы подбора и найма персонала, исследовать документы при отборе персонала;
- изучить систему оценки персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности в обучении, принципы управления карьерой и на этой основе выработать умение исследовать, составлять план карьерный план и исследовать потребность в обучении и составлять планы обучения;
- изучить основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в фирмах, формирования корпоративной культуры организации для выработки умений ее анализа и поддержания;
- изучить основы организации труда, виды и методы мотивации персонала и на этой основе выработать умения исследовать организацию труда работника и рабочего места, исследовать мотивационные потребности персонала;
- изучить основы командного менеджмента, командообразования и распределения ролей и ответственности в работе подразделений;

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное развитие фирмы и управление персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Для изучения дисциплины «Организационное развитие фирмы и управление персоналом» необходимо изучение таких предшествующих дисциплин учебного плана, как: "Методология научных исследований", " Планирование и прогнозирование в отраслях ", Экономика и организация фирмы ". Дисциплина «Организационное планирование и управление персоналом» является необходимой для изучения последующей дисциплины " Проектный менеджмент " в соответствии с учебным планом.

1.4. Требования к уровню освоения дисциплины

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. Владеет принципами формирования эффективной команды	Знает теорию командного менеджмента Знает основы формирования команд, определения целей, стратегии, документирования, мониторинга деятельности команды
ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Умеет применять теорию, основы формирования и выполнения задач, мониторинга деятельности и управления командами Использует отдельные навыки формирования, организации, мониторинга деятельности команд
ПК-2 Способен осуществлять планирование и прогнозирование экономической деятельности организации	
ИПК-2.1 Готовит экономические обоснования для стратегических и оперативных планов развития организации	Знает основы экономического обоснования кадровых показателей планирования развития Знает процессы общего и стратегического управления персоналом
	Умеет осуществлять экономические расчеты кадровых показателей планов развития Умеет разрабатывать стратегию управления персоналом
	Использует отдельные навыки разработки стратегии управления персоналом и расчетов кадровых показателей планов
ИПК-2.2Использует инструментарий стратегического управления ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами	Знает основы экономического обоснования кадровых показателей планирования развития Знает процессы общего и стратегического управления персоналом
	Умеет осуществлять экономические расчеты кадровых показателей планов развития Умеет разрабатывать стратегию управления персоналом
	Использует отдельные навыки разработки стратегии управления персоналом и расчетов кадровых показателей планов

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 (108 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)	1 курс семестр (часы)	1 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:	0/3,8	0			3,8
Подготовка к зачету					3,8
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.

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

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования. Виды планов. Экономика управления персоналом в планировании.	35	1	4	-	30

2.	Концепции развития науки управления персоналом . Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом фирм, бизнес-процессы в сфере управления персоналом.	13	1	2	-	10
3.	Маркетинг персонала фирм, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой	8	1	2	-	5
4.	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации. Исследование мотивационных потребностей персонала	13	1	2	-	10
5.	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места.	13		3	-	10
6.	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в финансовых организациях. Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	8	1	2		5
7.	Основы командного менеджмента, командообразования	16,8	1	3	-	13,8
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	107,8	6	18	-	83,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Контроль					
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 1 курсе (*заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования. Виды планов. Экономика управления персоналом в планировании.	33	1	2	-	30

2	Концепции развития науки управления персоналом . Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом фирм, бизнес-процессы в сфере управления персоналом.	13	1	2	-	10
3	Маркетинг персонала фирм, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой	6	-	1	-	5
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации. Исследование мотивационных потребностей персонала	12	1	1	-	10
5	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места.	21		1	-	20
6	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в финансовых организациях. Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	5	-	-	-	5
7	Основы командного менеджмента, командообразования	14	1	1	-	12
ИТОГО по разделам дисциплины		104	4	8	-	92
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Контроль	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

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования. Виды планов. Экономика управления персоналом в планировании.	Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования управления персоналом. Виды планов. Стратегические и тактические планы. Календарное планирование. Экономика управления персоналом и кадровые показатели.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионн

			ые вопросы
2	<p>Концепции развития науки управления персоналом . Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом фирм, бизнес-процессы в сфере управления персоналом.</p>	<p>Концепции развития науки управления персоналом: управление персоналом, человеческими ресурсами, гуманизация труда. Понятие о механизме управления организацией. Сущность управления персоналом. Роль и значение процессов управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организацией. Объекты и функции управления персоналом. Понятие кадровая политика, основные положения. Отличие политики и стратегии УП. Основные подходы к формированию стратегии УП. Основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.</p>	<p>Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы</p>
3	<p>Маркетинг персонала фирм, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой</p>	<p>Маркетинг персонала в России и за рубежом. Понятие отбора, набора и найма персонала. Источники набора персонала. Философия селекции и соответствия. Современные концепции и принципы отбора персонала. Валидность методов отбора. Оценка эффективности различных методов отбора персонала.</p> <p>Метод отбора персонала по анализу заявительных документов. Основные способы анализа. Зондирующее анкетирование. Вспомогательные средства для выработки решения о найме. Графологическая экспертиза: анализ личностного и рабочего портретов. Анализ рабочих помех. Собеседование: анализ выразительности поведения. Оценка рабочего и социального поведения. Групповая дискуссия. Особенности и критерии отбора персонала в финансовых организациях. Построение резюме, заявления о поиске кандидата на вакантную должность. Философия фирм области подготовки и повышения квалификации персонала. Затраты на обучение персонала. Выбор наставников и обучаемых. Методы обучения. Тренинг (повышение квалификации) персонала. Диагностический подход к программам тренинга. Оценка результатов подготовки и повышения квалификации. Оценка</p>	<p>Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы</p>

		экономического эффекта. Управление талантами и знаниями. Коучинг как метод самообучения и обучения. Диагностический подход к оценке результативности труда. Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда специалистов. Методы оценки труда руководителей. Тест на стиль руководства и интеллекта. Самовыражение и самоутверждение. Критический анализ методов оценки, применяемых в различных странах.	
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации. Исследование мотивационных потребностей персонала	Мотивы трудовой деятельности. Связь мотивов с потребностями и стимулами. Приоритеты потребностей в развитых зарубежных странах. Структура системы стимулирования. Денежные и не денежные формы стимулирования труда. Применяемые системы оплаты труда: в зависимости от квалификации, стажа, по результатам деятельности, должностные оклады. Индивидуализация оплаты труда. Оплаты в форме «участие в доходах». Системы премирования. Гибкие системы участия. Системы коллективного премирования. Стимулирование труда управленческого персонала и руководителей. Практика материального стимулирования наиболее талантливых работников. Организационное стимулирование труда. Формы стимулирования инновационной деятельности персонала. Американская образования фондов стимулирования. Особенности оплаты труда работников финансовых подразделений и предприятий. Оплата в зависимости от размеров прибыли.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
5	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места.	Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация и виды условий труда персонала: микроклимат, санитарно-гигиенические, психо-физиологические, социально-психологические, эстетические.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
6	Основы групповой динамики, виды и методы	Теории управления конфликтами, методы разрешения конфликтов:	Интерактивные

	управления конфликтами персонала в финансовых организациях. Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	организационные, психологические. Межфункциональные конфликты. Функции персонала по развитию организации: исследования, разработка, создание и введение новшеств. Нововведения: обновление продукции, совершенствование техники и технологии, организационные нововведения. Отбор претендентов для участия в работе по развитию организации. Типы организационной культуры. Методы диагностики: психологические, социологические. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия.	дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
7	Основы командного менеджмента, командообразования	Понятие команды, численность и состав команды. Отбор в команду. Технология песочных часов. Жизненный цикл команды. Основы управления командой: планирование, организация, мотивация, контроль. Распределение ролей и обязанностей в командах. Теории и виды лидерства.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования. Виды планов. Экономика управления персоналом в планировании.	Система и функции УП. Составление планов УП.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
2	Концепции развития науки управления персоналом. Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс,	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Планирование потребности в персонале. Построение стратегии управления персоналом и ее основных содержательных элементов.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>

	технологии управления персоналом фирм, бизнес-процессы в сфере управления персоналом.		
3	Маркетинг персонала фирм, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой	Маркетинг персонала. Методические и практические основы отбора персонала, источники набора персонала. Построение профессиограммы. Построение резюме, CV. Системы обучения. Планирование обучения. Определение потребностей в обучении, построение плана обучения. Управление карьерой. Построение личного карьерного плана. Формирование кадрового резерва.	<i>Контрольные вопросы, индивидуально задание</i>
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации. Исследование мотивационных потребностей персонала	Мотивация трудовой деятельности и система стимулирования труда. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в организациях. Построение мотивационного профиля и анализ типологии мотивации. Анализ и оценка работы персонала в организациях. Построение критериев оценки деятельности персонала для целей стимулирования.	<i>Контрольные вопросы, индивидуально задание</i>
5	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места.	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Проведение анализа организации рабочего места	<i>Контрольные вопросы, индивидуально задание</i>
6	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в финансовых организациях. Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	Проведение диагностики оргкультуры.	<i>Контрольные вопросы</i>
7	Основы командного менеджмента, командообразования	Разработка командной стратегии	<i>Контрольные вопросы, индивидуально задание</i>

Примечание: расчетно-графическое задание (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ. Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы (<i>выбрать в соответствии с видом СРС</i>)
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.	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, семинарские и практические занятия, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

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

4. 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 включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме разноуровневых заданий, лабораторных ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий 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. Владеет принципами формирования эффективной команды	Знает теорию командного менеджмента Знает основы формирования команд, определения целей, стратегии, документирования, мониторинга деятельности команды Умеет применять теорию, основы формирования и выполнения задач, мониторинга деятельности и управления командами	<i>Индивидуальное задание</i>	<i>Вопрос на зачете 30-32</i>
2	ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного	Использует отдельные навыки формирования, организации, мониторинга деятельности команд	<i>Индивидуальное задание, вопросы опроса</i>	<i>Вопрос на зачете 30-32</i>

	реагирования на существенные отклонения			
3	ИПК-2.1 Готовит экономические обоснования для стратегических и оперативных планов развития организации	Знает основы экономического обоснования кадровых показателей планирования развития Знает процессы общего и стратегического управления персоналом	Индивидуальное задание вопросы опроса	Вопрос на зачете 1-9
4	ИПК-2.2 Использует инструментарий стратегического управления ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами	Знает основы экономического обоснования кадровых показателей планирования развития Знает процессы общего и стратегического управления персоналом Умеет осуществлять экономические расчеты кадровых показателей планов развития Умеет разрабатывать стратегию управления персоналом Использует отдельные навыки разработки стратегии управления персоналом и расчетов кадровых показателей планов	Индивидуальное задание вопросы опроса	Вопрос на зачете 1-9

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

Вопросы для дискуссии в рамках занятий лекционного типа

Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме 1 «Концепции развития науки управления персоналом. Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом фирм, бизнес-процессы в сфере управления персоналом»

1. Какие вы знаете подсистему управления персоналом организации, выполнение каких функций они обеспечивают?
2. Какие вы знаете категории персонала?

Критерии оценки:

«неудовлетворительно» - обучающийся затрудняется ответить на дискуссионные вопросы;

«удовлетворительно» - обучающийся имеет фрагментарные представления по дискуссионным вопросам;

«хорошо» - обучающийся демонстрирует знания по заявленному вопросу, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

Контрольные вопросы по теме «Концепции развития науки управления персоналом. Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом фирм, бизнес-процессы в сфере управления персоналом»

1. Раскройте понятие кадровая политика и ее основные положения.

2. Определите отличие политики и стратегии УЧР.
3. Раскройте основные подходы к формированию стратегии УЧР.
4. Раскройте основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.

Критерии оценки:

Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопроса; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	«Отлично» 5
Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	«Хорошо» 4
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	«Удовлетворительно» 3
Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.	«Не удовлетворительно» 2

Индивидуальные задания в рамках занятий семинарского типа

1. Стратегия УП для финансовой организации.
2. Резюме, CV, графологическая экспертиза почерка при отборе персонала.
3. Личный план обучения.
4. Жизненно-карьерный план.
5. Построение мотивационного профиля студента
6. Схема организации и оптимизации рабочего места.
7. Анализ и направления совершенствования оргкультуры группы студентов.
8. Построение структуры отдела финансового консультирования, штатного расписания, должностных инструкций, положения
9. Проведение деловой беседы
10. Разработка планов УП

Примеры некоторых индивидуальных заданий

Задание: Формирование Стратегии Управления персоналом фирмы.

Алгоритм выполнения задания

Провести СВОТ-анализ системы управления персоналом предприятия – выявить сильные и слабые стороны организации в области УПЛ, а также возможности, которыми она располагает, и угрозы, которых следует избегать и записать в письменной виде результаты в виде таблицы.1.

Таблица 1 – Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом

<i>Среда</i>	<i>Факторы</i>
Внешняя среда: макросреда	<p>Факторы международного характера (военная напряженность, научная активность и т.п.).</p> <p>Политические факторы (политическая стабильность, активность общественных и профсоюзных движений, криминальная ситуация в стране).</p> <p>Экономические факторы (тенденции изменения экономических связей, среднегодовые темпы инфляции, структура) распределения доходов населения, налоговые показатели).</p> <p>Социально-демографические факторы (продолжительность жизни населения, жизненный уровень, рождаемость) и смертность, детская смертность в процентах от рождаемости, структура населения по показателям, миграция и др.).</p> <p>Правовые (регулирование в сфере труда и социального обеспечения).</p> <p>Экологические.</p> <p>Природно-климатические.</p> <p>Научно-технические.</p> <p>Культурные</p>
Непосредственное окружение	<p>Местный рынок труда, его структура и динамика.</p> <p>Кадровая политика конкурентов.</p> <p>Рыночная инфраструктура (степень удовлетворения потребностей организации в ресурсах и состояние рыночных структур).</p> <p>Мониторинг окружающей среды (качество внешней среды).</p> <p>Здравоохранение (фондовооруженность, квалификация и т.п.).</p> <p>Наука и образование (уровень образования населения, новизна научных разработок и т.п.).</p> <p>Культура (степень удовлетворения потребностей населения в культурных и подобных объектах).</p> <p>Торговля.</p> <p>Общественное питание.</p> <p>Транспорт и связь.</p> <p>Пригородное и сельское хозяйство.</p> <p>Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство.</p> <p>Бытовое обеспечение</p>
Внутренняя среда	<p>Принципы, методы, стиль управления.</p> <p>Кадровый потенциал организации.</p> <p>Структура персонала.</p> <p>Текучесть кадров и абсентеизм.</p> <p>Уровень ротации персонала.</p> <p>Структура знаний и навыков персонала.</p> <p>Загруженность работников.</p> <p>Производительность труда.</p> <p>Меры социальной защиты.</p>

	Финансы организации. Уровень организации производства и труда. Перспективы развития техники и технологии в организации. Организационная культура. Уровень развития системы управления персоналом и др.
--	--

2. «Построение стратегии УП. Построить общую стратегию УП организации на основании проведенного СВОТ-анализа, которая должна улучшать проблемные вопросы и снижать угрозы в области управления персоналом и содержать следующие разделы:

- условия и охрана труда, техника безопасности персонала;
- формы и методы регулирования трудовых отношений;
- методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
- установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики;
- политика занятости в организации, включающая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха;
- профориентация и адаптация персонала;
- меры по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его использованию;
- совершенствование методов прогнозирования и планирования потребности в персонале на основе изучения новых требований к работникам и рабочим местам;
- разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу на основе систематического анализа и проектирования работ, выполняемых на различных должностях и рабочих местах;
- новые методы и формы отбора, деловой оценки и аттестации персонала;
- разработка концепции развития персонала, включающей новые формы и методы обучения, планирования деловой карьеры и профессионально-служебного продвижения, формирования кадрового резерва с целью опережающего проведения этих мероприятий по отношению к срокам появления потребности в них;
- совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала;
- разработка новых систем и форм оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников:
- меры по улучшению решения правовых вопросов трудовых отношений и хозяйственной деятельности;
- разработка новых и использование существующих мер социального развития организации;
- совершенствование информационного обеспечения всей кадровой работы в рамках выбранной стратегии;
- мероприятия по совершенствованию всей системы управления персоналом или ее отдельных подсистем и элементов (оргструктуры, функций, процесса управления и т.д.) и др.

3. Оформить стратегию УПЛ в письменном виде в виде формулировок по каждому разделу.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если: проведен развернутый анализ по всем указанным в таблице направлениям, разработана стратегия УП, раскрыты все ее разделы в виде основных целей. СВОТ-анализ и стратегия оформлены по действующим стандартам в письменном виде.
- оценка «не зачтено» при невыполнении вышеуказанных требований

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Вопросы для зачета по дисциплине

1. Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования
2. Виды планов. Методы их составления и расчета показателей.
3. Понятие и концепция управления персоналом
4. Подсистемы и технология управления персоналом
5. Понятие «персонал» и его структура в организации
6. Теории управления персоналом. Классические теории. Теории человеческих отношений. Теории человеческих ресурсов. Теория гуманизации труда
7. Методы управления персоналом
8. Кадровая политика организации и ее направления.
9. Стратегия управления персоналом организации
10. Методы определения количественной потребности в персонале
11. Основные направления маркетинговой деятельности в области персонала
12. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки
13. Наем, отбор, прием персонала. Особенности в финансовой сфере.
14. Этапы отбора претендентов на вакантную должность
15. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению
16. Деловая оценка финансового персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура
17. Аттестация персонала, ее цели и этапы
18. Сущность, формы и управление профориентацией персонала
19. Виды и организация управления адаптацией персонала
20. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности
21. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности в финансовой сфере.
22. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
23. Формы и методы обучения персонала в финансовой сфере. Планирование обучения.
24. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
25. Управление деловой карьерой работников организации.
26. Формирование кадрового резерва в организации.
27. Организация труда персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
28. Организация рабочего места. Условия труда.
29. Управление оргкультурой организации
30. Понятие команд и командного менеджмента
31. Методы формирования команд
32. Управление командой: стратегия, организация, планирование, мотивация, контроль

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. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535714> .
2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535563> .
3. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 424 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488806>.
4. 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>.
5. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 461 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488852>.
6. 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>
7. Баринов, В. А. Организационное проектирование: учебник / В.А. Баринов. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 384 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222077>
8. Руденко, Л. Г. Планирование и проектирование организаций: учебник / Л. Г. Руденко. – М.: Дашков и К°, 2021. – 240 с.– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684226>
9. Савкина Р. В. Планирование на предприятии: учебник для бакалавров - М.: Дашков и К°, 2020. - 320 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1093177>
10. Верхоглазенко, В.Н. Критериальное управление развитием компании: монография /

В.Н. Верхоглазенко. — Москва : ИНФРА-М, 2018. - 206 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-005227-4. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/941082> .

11. Надточий, Ю. Б. Командообразование: учебное пособие / Ю. Б. Надточий. — Москва : Дашков и К, 2020. — 238 с. — ISBN 978-5-394-03751-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173920>

Дополнительная литература

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 288 с. : ил., табл. Режим доступа: URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384>

2. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>

3. Катценбах, Д. Командный подход: Создание высокоэффективной организации: Учебное пособие / Катценбах Д., Смит Д., Евстигнеева И. - М.:Альпина Паблишер, 2013. - 376 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002547> .

4. Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2011. - 124 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594> .

5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2013. - 64 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54862>

6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Управление организационной культурой [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - Москва: Проспект, 2015. - 72 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54892>

7. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2015. - 64 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54893>

8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2015. - 64 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54894>

9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Электрон. дан. - М.: КноРус, 2014. - 360 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/53574>.

10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - М.: Проспект, 2012. - 72 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54861>

11. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - М.: Проспект, 2013. - 80 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54868>

12. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / 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.

5.2. Периодическая литература

Управление персоналом

Человек и труд

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. Scopus <http://www.scopus.com/>
2. ScienceDirect www.sciencedirect.com
3. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
6. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
8. Springer Journals <https://link.springer.com/>
9. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
10. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
11. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
12. Nano Database <https://nano.nature.com/>
13. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
14. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
15. 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. КиберЛенинка(<http://cyberleninka.ru/>);
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
4. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.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. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
5. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
6. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
7. 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).

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 аргументировано 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.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, акцентируется внимание на актуальные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Лекции излагаются в виде теоретического изложения материала с использованием интерактивных дискуссий.

На основе лекционного материала, изучения основной и дополнительной научной литературы обучающиеся продолжают изучение дисциплины на практических занятиях. Практические занятия являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются обучающимися знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К занятиям преподавателем формулируются практические задания в виде вопросов на семинар, тем индивидуальных заданий, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала и проверка выполнения заданий. При проведении практических занятий участники отвечают на вопросы преподавателя, готовят эссе, индивидуальные задания по разработке стратегии управления персоналом, написанию резюме, экспертизе почерка,

формированию мотивационного профиля, план карьеры и обучения, анализу оргкультуры на проверку и представляют их. В ходе самоподготовки к участию в дискуссиях обучающийся осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его индивидуального исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Организационное планирование и управление персоналом» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования у обучающихся навыков по их применению при решении исследовательских задач в выбранной предметной области и формированию навыков представления результатов исследования. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы по темам дисциплины и по темам индивидуального исследования; выполнение домашних заданий; подготовку индивидуальных заданий; самоподготовку к участию в обсуждениях.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на занятиях семинарского типа. Это текущий опрос, проверка выполненных заданий.

Участие в проводимых формах контроля в течение семестра является обязательным для всех обучающихся. Результаты данного контроля – составная часть оценки знаний студента в ходе итогового зачета. Задания для индивидуальной работы выполняются обучающимся в письменном виде. Работа должна носить самостоятельный, творческий характер. При ее оценке преподаватель оценивает содержание, обоснованность и оригинальность, доказательность выводов, логику изложения. В процессе работы над заданием закрепляются и расширяются знания по различным вопросам экономики и менеджмента и приобретаются навыки практической работы в области оплаты и стимулирования труда и представления результатов исследования отчетов по заданиям.

Для выполнения задания необходимо изучить соответствующую экономическую литературу, рекомендуемую по каждой теме учебной дисциплины. При этом здесь очень важно, чтобы выбранные публикации соответствовали исследуемой теме и напрямую были связаны с поиском идей, механизмов, подходов или решений.

В письменной работе по теме задания студент должен полно и всесторонне рассмотреть все аспекты темы, четко сформулировать и аргументировать свою позицию.

В конце семестра проводится промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины в форме зачета. Описание заданий для самостоятельной работы обучающихся и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Обучающийся может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на занятиях семинарского типа;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся 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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

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

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного, семинарского типа, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации 4036л	Посадочных мест: 30. Учебная мебель, доска магнитно-маркерная Проектор Epson EB-420 – 1 шт	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	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

	оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	Учебная мебель, МФУ – 1 шт., принтер – 2 шт., терминальные станции – 31 шт., терминальные станции с наушниками – 5 шт., терминальные станции с колонками – 1 шт. терминальные станции с накладками Брайля на клавиатуру – 2 шт.	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus