

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович  
Должность: Врио ректора  
Дата подписания: 03.06.2022 13:13:31  
Уникальный программный ключ:  
777029a1882856141bfb9e855f0a3c8b6edae59e

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

РЕКОМЕНДОВАНО К  
УТВЕРЖДЕНИЮ:  
Директор филиала ДГТУ  
в г. Дербенте И. М. Мейланов,  
  
Подпись  
30.08 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Проректор по учебной работе  
  
Суракатов Н. С.  
ИОФ  
24.09 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б1. Б.19 Основы управления персоналом  
наименование дисциплины по ООП и код по ФГОС  
для направления 38.03.04 - «Государственное и муниципальное управление»  
шифр и полное наименование направления  
по профилю «Муниципальное управление»  
факультет Филиал в г. Дербенте  
наименование факультета, где ведется дисциплина  
кафедра Естественнонаучных, гуманитарных, общепрофессиональных и  
специальных дисциплин  
наименование кафедры, за которой закреплена дисциплина  
Квалификация выпускника (степень) бакалавр  
Форма обучения очная, курс 4 семестр 7  
очная, заочная, др.  
Всего трудоемкость в зачетных единицах (часах) 4 ЗЕТ (144ч.)  
лекции 34 (час); экзамен 7 (1 ЗЕТ-36ч)  
(семестр)  
практические (семинарские) занятия 17 (час); зачет -  
(семестр)  
лабораторные занятия - (час); самостоятельная работа 57 (час);  
курсовой проект (работа, РГР) - (семестр).

Зав. кафедрой ЕГО и СД  Г.М. Гусейнова  
подпись

Начальник УО  Э.В. Магомаева  
подпись

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций примерной ООП ВО по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и по профилю «Муниципальное управление».

Программа одобрена на заседании выпускающей кафедры от 06.09.2018 года, протокол № 1.

Зав. выпускающей кафедрой по данному профилю



подпись

Г.М. Гусейнова  
И.О.Ф

**ОДОБРЕНО**

**Методическим советом филиала**

38.00.00.Государственное и

муниципальное управление

шифр и полное наименование

\_\_\_\_\_ направления

**Председатель к.ф.н., Г.М. Гусейнова**

\_\_\_\_\_ подпись, ИОФ

12.09. 2018\_\_г.

**АВТОР ПРОГРАММЫ**

Атаева Б.М.  
подпись, ИОФ

ст.преподаватель

\_\_\_\_\_  
ФИО, уч.степень, ученое звание, подпись

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**1. Цель освоения учебной дисциплины** является формирование знания и понимания комплексной системы организационных, социально-экономических, юридических и психологических отношений и умения раскрывать и использовать возможности персонала для достижения цели организации и личных целей сотрудника.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата**

Эта дисциплина занимает ведущее место в формировании профессионала-управленца. Она логически и содержательно-методически связана с другими дисциплинами. Относится к базовой части

**3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**  
*В результате освоения дисциплины студент должен овладеть следующими компетенциями:* ОК- 5; ОК- 6; ОПК – 2; ОПК- 4; ПК- 2; ПК - 15:

способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

умением вести делопроизводство и документооборот в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях (ПК-15);

В результате освоения содержания дисциплины студент должен овладеть следующими знаниями:

### **Знать:**

- современные концепции управления персоналом, место и задачи кадрового менеджмента;

- структуру службы управления персоналом и ее функциональные подсистемы;

- взаимоотношения в трудовых коллективах, ролевое поведение, отношение к работе, функции и этапы формирования коллектива;

- групповую динамику, формальные и неформальные структуры организации и морально-психологический климат и социально-психологическую диагностику;

- типологию и причины организационных конфликтов, методы управления конфликтами;

- содержательные и процессуальные теории мотивации, технику мотивации;

- руководство и лидерство, технологию власти, виды влияния, взаимодействие в организации;

- основные направления кадровой политики предприятия, кадровое планирование;

- методы планирования численности работников по категориям, правила расчета текущей и перспективной потребности в персонале, источники привлечения персонала;

- алгоритм оценки потенциала и деятельности работников, их анализ, методы развитие кадров;

- служебно-профессиональное продвижение сотрудников предприятия, деловую карьеру и ее разновидности, «пожизненный найм», систему гарантированной занятости, стадии реализации профессиональной карьеры;

- мобильность кадров, методы минимизации кадров, способы достижения стабильности в коллективе и т.д.

**Уметь:**

- диагностировать проблемы социального и организационного характера в организации;

- систематизировать и обобщать информацию о персонале;

- использовать методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала;

- организовывать обучение, переподготовку и повышение квалификации;

- управлять деловой карьерой работников;

- разрабатывать варианты, планы, программы и сценарии работы с персоналом;

- оценивать тенденции развития коллектива.

- формировать и управлять мотивационными установками работников;

- рассчитать оценку расходов на персонал;

- правильно использовать источники привлечения персонала;

- проводить аттестацию персонала.

- мобилизовать кадры, уменьшить их текучесть.

**Владеть:**

- современной культурой мышления;

- навыками профессиональной организации труда, работы с компьютерной техникой, сбора, систематизации и обработки информации;

- навыками профессионального развития;

- методами и приемами управления персоналом.

#### 4. Структура и содержание дисциплины Основы управления персоналом

Общая трудоемкость дисциплины составляет **4 зачетные единицы – 144 часа**, в том числе – лекционных **34 часов**, практических **17 часа**, СРС **57 часов**, форма отчетности: 7 семестр – экзамен

##### 4.1. Содержание дисциплины.

№ п/п	Раздел дисциплины тема лекции и вопросы	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего * контроля успеваемости (по срокам текущих аттестаций в семестре) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				ЛК	ПЗ	ЛР	СР	
	<b>7 семестр</b>							
1	<b>Тема 1 Методология управления персоналом</b> 1 Концепции управления персоналом 2 Современные подходы к управлению персоналом 3 Национальные модели управления персоналом 4 Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом. Основные теории управления персоналом	7	1-2	4	2		4	Входной контроль
2	<b>Тема 2 Персонал и трудовой потенциал организации</b> 1 Структура персонала 2 Трудовой потенциал работника 3 Методы измерения трудового потенциала 4 Модель компетенций	7	3-4	4	2		4	рефераты
3	<b>Тема 3 Система управления персоналом организации</b> 1 Содержание СУП 2 Локальные документы организации 3 Принципы формирования системы управления персоналом 4 Служба управления персоналом 5 Принципы управления персоналом 6 Методы управления персоналом 7 Кадровая стратегия 8 Кадровая политика 9 Организационная культура	7	5-6	4	2		10	1-я аттестационная контрольная работа
4	<b>Тема 4 Планирование и найм персонала</b> 1 Маркетинг персонала 2 Кадровое планирование 3 Комплексный подход к отбору персонала 4 Методы подбора и отбора персонала	7	7-8	4	2		4	рефераты

	5 Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров 6 Работа с персоналом после приема 7 Управление текучестью кадров 8 Правовые основы сокращения (увольнения) персонала							
5	<b>Тема 5 Обучение и развитие персонала</b> 1 Обучение персонала 2 Развитие персонала 3 Востребованность результатов обучения 4 Бюджетирование расходов на развитие персонала. 5 Оценка эффективности обучения	7	9-10	4	2		10	рефераты
6	<b>Тема 6 Деловая карьера</b> 1 Виды карьеры 2 Модели карьеры 3 Движущие мотивы карьеры 4 Цели и механизм управления карьерой 5 Этапы карьеры 6 Процесс планирования и развития карьеры 7 Работа с кадровым резервом	7	11-12	4	2		6	2-я аттестационная контрольная работа
7	<b>Тема 7 Оценка и контроль персонала</b> 1 Оценка персонала 2 Методы оценки 3 Методы определения величины оценки персонала 4 Аттестация персонала 5 Кадровый аудит 6 Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала 7 Контроль персонала	7	13-14	4	2		6	рефераты
8	<b>Тема 8 Мотивация и стимулирование персонала</b> 1 Теоретические основы мотивации 2 Внутрифирменная система оплаты труда 3 Система мотивации персонала 4 Формы и методы стимулирования 5 Материальная чувствительность к стимулированию 6 Мотивационный аудит	7	15-16	4	2		4	3-я аттестационная контрольная работа рефераты
9	<b>Тема 9. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.</b> 1. Типология конфликтов. конфликты в общественной и индивидуальной деятельности ( национально-этнические конфликты, конфликты в сфере	7	<b>17</b>	2	1		4	тесты

	управления, мировоззренческие и нормативно-ценностные конфликты; 2. Форма, структура и динамика конфликтов; пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов; 3. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии; социальные и психологические мотивы конфликтов; 4. Управление конфликтом.							
	<b>Итого</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>17</b>		<b>57</b>	<b>Экзамен</b>

#### 4.2 Содержание практических занятий

№ п/п	№ лекции из рабочей программы	Наименование лабораторного (практического, семинарского) занятия	Количество часов	Рекомендуемая литература и методические разработки (№ источника из списка литературы)
1	2	3	4	5
1	Лк.1	1 Концепции управления персоналом 2 Современные подходы к управлению персоналом 3 Национальные модели управления персоналом 4 Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом. Основные теории управления персоналом	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
2	Лк.2	1 Структура персонала 2 Трудовой потенциал работника 3 Методы измерения трудового потенциала 4 Модель компетенций	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
3	Лк.3	1 Содержание СУП 2 Локальные документы организации 3 Принципы формирования системы управления персоналом 4 Служба управления персоналом 5 Принципы управления персоналом 6 Методы управления персоналом 7 Кадровая стратегия 8 Кадровая политика 9 Организационная культура	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
4	Лк.4	1 Маркетинг персонала 2 Кадровое планирование 3 Комплексный подход к отбору персонала 4 Методы подбора и отбора	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы

		<p>персонала</p> <p>5 Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров</p> <p>6 Работа с персоналом после приема</p> <p>7 Управление текучестью кадров</p> <p>8 Правовые основы сокращения (увольнения) персонала</p>		
5	Лк.5	<p>1 Обучение персонала</p> <p>2 Развитие персонала</p> <p>3 Востребованность результатов обучения</p> <p>4 Бюджетирование расходов на развитие персонала.</p> <p>5 Оценка эффективности обучения</p>	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
6	Лк.6	<p>1 Виды карьеры</p> <p>2 Модели карьеры</p> <p>3 Движущие мотивы карьеры</p> <p>4 Цели и механизм управления карьерой</p> <p>5 Этапы карьеры</p> <p>6 Процесс планирования и развития карьеры</p> <p>7 Работа с кадровым резервом</p>	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
7	Лк.7	<p>1 Оценка персонала</p> <p>2 Методы оценки</p> <p>3 Методы определения величины оценки персонала</p> <p>4 Аттестация персонала</p> <p>5 Кадровый аудит</p> <p>6 Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала</p> <p>7 Контроль персонала</p>	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
8	Лк.8	<p>1 Теоретические основы мотивации</p> <p>2 Внутрифирменная система оплаты труда</p> <p>3 Система мотивации персонала</p> <p>4 Формы и методы стимулирования</p> <p>5 Материальная чувствительность к стимулированию</p> <p>6 Мотивационный аудит</p>	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
9	Лк.9	<p>1. Типология конфликтов. конфликты в общественной и индивидуальной деятельности ( национально-этнические конфликты, конфликты в сфере управления, мировоззренческие и нормативно-ценностные</p>	1	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы

	конфликты; 2. Форма, структура и динамика конфликтов; пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов; 3. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии; социальные и психологические мотивы конфликтов; 4. Управление конфликтом.		
	<b>ИТОГО</b>	<b>17</b>	

#### 4.3 Тематика для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тематика по содержанию дисциплины, выделенная для самостоятельного изучения	Количество часов из содержания дисциплины	Рекомендуемая литература и источники информации	Формы контроля СРС
1	2	3	4	5
1	Управление персоналом: основные идеи и подходы.	6	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
2	Как управляющей компании подбирать "своих" людей	6	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
3	Как повысить кадровую безопасность управляющей компании.	6	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
4	Мотивация персонала управляющей компании: как обеспечить союз труда и менеджмента.	4	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
5	Роль и место управления персоналом в общей системе управления.	6	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
6	Почему нужны постоянные усилия по максимальному сближению целей и действий сотрудников с целями управляющей компании?	6	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Творческий проект
7	Роль руководства управляющей компании в привлечении и отборе нужного персонала.	6	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Доклад
8	Возможные ошибки при подборе.	6	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
9	Технологии подбора персонала: открытие вакансии, источники привлечения персонала, анализ резюме с целью отбора перспективных	6	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат

	кандидатов, правила ведения и этапы структурированного интервью кандидатов на вакансии. Правила выбора наиболее подходящего кандидата.			
10	Потенциальные источники кадрового риска, внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности управляющей компании.	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
11	Как избежать проблемных и недоброкачественных увольнений, а также безболезненно расставаться с сотрудниками из групп риска.	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
12	Когда уход сотрудника становится проблемой для руководства управляющей компании.	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
13	Представители характерных групп риска (люди с алкогольной зависимостью, сотрудники, склонные к воровству, сотрудники с патологией трудовой мотивации) и как их вычислить на входе в организацию.	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
14	Чем мотивация отличается от стимуляции и манипуляции? Мифы и заблуждения из области мотивации.	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
15	Материальное стимулирование сотрудников управляющей компании: типовые ошибки создания зарплатных схем, общие принципы назначения зарплат, структура заработной платы.	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
16	Индивидуальная или групповая, материальная или нематериальная мотивация, "кнут" или "пряник": что предпочесть?	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
17	Симптомы болезни мотивации. Почему наступает демотивация?	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
18	Чем мотивируется человек в организации? Структура трудовой мотивации.	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
	<b>ИТОГО</b>	<b>57</b>		

**Структура и содержание дисциплины Основы управления персоналом по заочной форме обучения**

Общая трудоемкость дисциплины составляет **4 зачетные единицы – 144 часа**, в том числе – лекционных **9 часов**, практических **4 часа**, СРС **122 часов**, форма отчетности: 4 курс – экзамен

**4.1.Содержание дисциплины.**

№ п/п	Раздел дисциплины тема лекции и вопросы	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего * контроля успеваемости (по срокам текущих аттестаций в семестре) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				ЛК	ПЗ	ЛР	СР	
	<b>7 семестр</b>							
1	<b>Тема 1 Методология управления персоналом</b> 1 Концепции управления персоналом 2 Современные подходы к управлению персоналом 3 Национальные модели управления персоналом 4 Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом. Основные теории управления персоналом			2	2		13	
2	<b>Тема 2 Персонал и трудовой потенциал организации</b> 1 Структура персонала 2 Трудовой потенциал работника 3 Методы измерения трудового потенциала 4 Модель компетенций			2	2		13	
3	<b>Тема 3 Система управления персоналом организации</b> 1 Содержание СУП 2 Локальные документы организации 3 Принципы формирования системы управления персоналом 4 Служба управления персоналом 5 Принципы управления персоналом 6 Методы управления персоналом 7 Кадровая стратегия 8 Кадровая политика 9 Организационная культура			2			13	
4	<b>Тема 4 Планирование и найм персонала</b> 1 Маркетинг персонала 2 Кадровое планирование 3 Комплексный подход к отбору персонала 4 Методы подбора и отбора персонала 5 Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров 6 Работа с персоналом после приема 7 Управление текучестью кадров 8 Правовые основы сокращения (увольнения) персонала			2			13	

5	<b>Тема 5 Обучение и развитие персонала</b> 1 Обучение персонала 2 Развитие персонала 3 Востребованность результатов обучения 4 Бюджетирование расходов на развитие персонала. 5 Оценка эффективности обучения			1			13	
6	<b>Тема 6 Деловая карьера</b> 1 Виды карьеры 2 Модели карьеры 3 Движущие мотивы карьеры 4 Цели и механизм управления карьерой 5 Этапы карьеры 6 Процесс планирования и развития карьеры 7 Работа с кадровым резервом						13	
7	<b>Тема 7 Оценка и контроль персонала</b> 1 Оценка персонала 2 Методы оценки 3 Методы определения величины оценки персонала 4 Аттестация персонала 5 Кадровый аудит 6 Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала 7 Контроль персонала						13	
8	<b>Тема 8 Мотивация и стимулирование персонала</b> 1 Теоретические основы мотивации 2 Внутрифирменная система оплаты труда 3 Система мотивации персонала 4 Формы и методы стимулирования 5 Материальная чувствительность к стимулированию 6 Мотивационный аудит						16	
9	<b>Тема 9. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.</b> 1. Типология конфликтов. конфликты в общественной и индивидуальной деятельности ( национально-этнические конфликты, конфликты в сфере управления, мировоззренческие и нормативно-ценностные конфликты; 2. Форма, структура и динамика конфликтов; пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов;						15	

	3. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии; социальные и психологические мотивы конфликтов; 4. Управление конфликтом.						
	<b>Итого</b>			<b>9</b>	<b>4</b>		<b>122</b> Экзамен

#### 4.5 Содержание практических занятий

№ п/п	№ лекции из рабочей программы	Наименование лабораторного (практического, семинарского) занятия	Количество часов	Рекомендуемая литература и методические разработки (№ источника из списка литературы)
1	2	3	4	5
1	Лк.1	1 Концепции управления персоналом 2 Современные подходы к управлению персоналом 3 Национальные модели управления персоналом 4 Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом. Основные теории управления персоналом	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
2	Лк.2	1 Структура персонала 2 Трудовой потенциал работника 3 Методы измерения трудового потенциала 4 Модель компетенций	2	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы
		<b>ИТОГО</b>	<b>4</b>	

#### 4.6 Тематика для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тематика по содержанию дисциплины, выделенная для самостоятельного изучения	Количество часов из содержания дисциплины	Рекомендуемая литература и источники информации	Формы контроля СРС
1	2	3	4	5
1	Управление персоналом: основные идеи и подходы.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
2	Как управляющей компании подбирать "своих" людей	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
3	Как повысить кадровую безопасность управляющей компании.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
4	Мотивация персонала управляющей компании: как обеспечить союз труда и менеджмента.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат

5	Роль и место управления персоналом в общей системе управления.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
6	Почему нужны постоянные усилия по максимальному сближению целей и действий сотрудников с целями управляющей компании?	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Творческий проект
7	Роль руководства управляющей компании в привлечении и отборе нужного персонала.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Доклад
8	Возможные ошибки при подборе.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
9	Технологии подбора персонала: открытие вакансии, источники привлечения персонала, анализ резюме с целью отбора перспективных кандидатов, правила ведения и этапы структурированного интервью кандидатов на вакансии. Правила выбора наиболее подходящего кандидата.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
10	Потенциальные источники кадрового риска, внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности управляющей компании.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
11	Как избежать проблемных и недоброкачественных увольнений, а также безболезненно расставаться с сотрудниками из групп риска.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
12	Когда уход сотрудника становится проблемой для руководства управляющей компании.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
13	Представители характерных групп риска (люди с алкогольной зависимостью, сотрудники, склонные к воровству, сотрудники с патологией трудовой мотивации) и как их вычислить на входе в организацию.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
14	Чем мотивация отличается от стимуляции и манипуляции? Мифы и заблуждения из области мотивации.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
15	Материальное стимулирование сотрудников управляющей компании: типовые ошибки создания зарплатных схем, общие принципы назначения зарплат, структура заработной платы.	7	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
16	Индивидуальная или групповая, материальная или нематериальная	7	Основная и дополнительная	Реферат

	мотивация, "кнут" или "пряник": что предпочесть?		литература. Интернет ресурсы	
17	Симптомы болезни мотивации. Почему наступает демотивация?	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
18	Чем мотивируется человек в организации? Структура трудовой мотивации.	5	Основная и дополнительная литература. Интернет ресурсы	Реферат
	<b>ИТОГО</b>	<b>122</b>		

## **5. Образовательные технологии**

При изучении дисциплины предусматривается использование в учебном процессе активных интерактивных форм проведения занятий в объеме 20% от аудиторной нагрузки.

Теоретическая часть курса реализуется в основном на лекциях и в ходе самостоятельной работы студентов, а практическая часть – на практических занятиях формы, проведения которых могут быть весьма разнообразны: наряду с традиционными занятиями проводятся деловые игры, разрабатываются исследовательские проекты, проводится работа в команде, используются методы проблемного обучения, ведется опережающая самостоятельная работа. В процессе изучения дисциплины используются как традиционные, так и инновационные технологии, активные и интерактивные методы и формы обучения: практические занятия, проектный метод, поисковый метод исследовательский метод, мозговой штурм, разбор конкретных ситуаций, творческие задания для самостоятельной работы, информационные технологии.

## **6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

### **Вопросы входного контроля**

1. Понятие персонала организации, признаки персонала.
2. Схожесть и различия понятий управление человеческими ресурсам и персоналом.
3. Понятие и сущность принципов управления персоналом.
4. Факторы среды управления персоналом.
5. Актуальность проблемы управления персоналом предприятия.

### **(Вопросы для аттестационной контрольной работы 1)**

- 1 Концепции управления персоналом
- 2 Современные подходы к управлению персоналом
- 3 Национальные модели управления персоналом
- 4 Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом

### **(Вопросы для аттестационной контрольной работы 2)**

- 1 Трудовой потенциал работника
- 2 Методы измерения трудового потенциала
- 3 Модель компетенций
- 4 Содержание СУП
- 5 Локальные документы организации
- 6 Принципы формирования системы управления персоналом

### **(Вопросы для аттестационной контрольной работы 3)**

- 1 Служба управления персоналом
- 2 Принципы управления персоналом
- 3 Методы управления персоналом
- 4 Кадровая стратегия
- 5 Кадровая политика
- 6 Организационная культура
- 7 Маркетинг персонала

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ТЕСТЫ ПО ПРОВЕРКЕ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ**

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):  
а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

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

а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;

б - политику по отношению к временным работающим;

в - уровень оплаты;

г - оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а - разработка стратегии управления персоналом;

б - работа с кадровым резервом;

в - переподготовка и повышение квалификации работников;

г - планирование и контроль деловой карьеры;

д - планирование и прогнозирование персонала;

е - организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

а - метод аналогий;

б - метод структуризации целей;

в - морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;

б - метод творческих совещаний.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - статистические;

г - социально-психологические;

д - стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

### **ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ**

1 Концепции управления персоналом

2 Современные подходы к управлению персоналом

3 Национальные модели управления персоналом

4 Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом. Теории управления персоналом

5 Структура персонала

6 Трудовой потенциал работника

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

- 64 Контроль персонала  
 65 Теоретические основы мотивации  
 66 Внутрифирменная система оплаты труда  
 67 Система мотивации персонала  
 68 Формы и методы стимулирования  
 69 Материальная чувствительность к стимулированию  
 70 Мотивационный аудит  
 71 Типология конфликтов. конфликты в общественной и индивидуальной деятельности ( национально-этнические конфликты, конфликты в сфере управления, мировоззренческие и нормативно-ценностные конфликты;  
 72 Форма, структура и динамика конфликтов; пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов;  
 73 Роль конфликтов в социально-экономическом развитии; социальные и психологические мотивы конфликтов;  
 74 Управление конфликтом.

### 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

№ п/п	Виды занятий	Необходимая учебная, учебно-методическая (основная и дополнительная) литература, программное обеспечение и Интернет ресурсы	Автор(ы)	Издательство и год издания	Количество изданий	
					В библиотеке	На кафедре
<b>Основная литература</b>						
1	Лк Пз	Управление персоналом	Базаров, Т.Ю.	- М.: Academia, 2017. - 32 с.		
2	Лк Пз	Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография	Кибанов, А.Я.	/ М.: Инфра-М, 2018. - 64 с.		
<b>Дополнительная литература</b>						
3	Лк пз	Менеджмент с помощью «морковки» : как оценить, отметить и сохранить лучших работников	Э. Гостик.	/– Ростов н/Д. : Феникс, 2005.		
4	Лк пз	Наука и искусство управления персоналом	С. М. Моор.	/– М. : Новый Диск, 2004.		
5	Лк пз	Битва за персонал	М. Джонсон.	/– СПб. : Питер, 2004.		
6	Лк пз	Управление персоналом : современная российская практика : учеб. пособие по направлению «Менеджмент».		– СПб. : Питер, 2005.		
7	Лк пз	Практика управления человеческими ресурсами	Армстронг, М.	– СПб. : Питер, 2007		
8	Лк пз	Лидерство и практические навыки менеджера : 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9.	С. Р. Филонович.	/– М. : ИНФРА-М, 1999.		
9	Лк пз	Управление человеческими ресурсами : 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием	Мордвин, С. К.	– М. : ИНФРА-М, 1999.		

		организации». Модуль 16.				
		<b>Программное обеспечение и Интернет ресурсы</b>				
		<a href="http://www.rhr.ru">http://www.rhr.ru</a> <a href="http://dps.smrtlc.ru">http://dps.smrtlc.ru</a> <a href="http://www.hr-zone.net/">http://www.hr-zone.net/</a> <a href="http://www.hr-portal.ru/">http://www.hr-portal.ru/</a> <a href="http://assessment.ru/">http://assessment.ru/</a> <a href="http://o-personale.ru/">http://o-personale.ru/</a> <a href="http://corpculture.ru/">http://corpculture.ru/</a> <a href="http://www.hrsoft.ru/">http://www.hrsoft.ru/</a>				

8. **Материально-техническое обеспечение дисциплины** – аудитория, три оснащенных современными ПК компьютерных класса – 303,302 и 306 аудитории. А также имеется интерактивная доска и проектор в 307 аудитории.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций примерной ООП ВО по направлению 38.03.04 ГиМУ и профилю подготовки муниципальное управление.

Рецензент от выпускающей кафедры (работодателя) по направлению 38.03.04

\_\_\_\_\_ Б.К.Гаджиева  
подпись И.О.Ф

