


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	
	7 семестр							
1	Тема 1 Методология управления персоналом 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	Тема 2 Персонал и трудовой потенциал организации 1 Структура персонала 2 Трудовой потенциал работника 3 Методы измерения трудового потенциала 4 Модель компетенций	7	3-4	4	2		4	рефераты
3	Тема 3 Система управления персоналом организации 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	Тема 4 Планирование и найм персонала 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	Тема 5 Обучение и развитие персонала 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	Тема 6 Деловая карьера 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	Тема 7 Оценка и контроль персонала 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	Тема 8 Мотивация и стимулирование персонала 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	Тема 9. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. 1. Типология конфликтов. конфликты в общественной и индивидуальной деятельности (национально-этнические конфликты, конфликты в сфере	7	17	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.							
	Итого	7	17	34	17		57	Экзамен

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.		
	ИТОГО	17	

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
	ИТОГО	57		

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	
	7 семестр							
1	Тема 1 Методология управления персоналом 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	Тема 2 Персонал и трудовой потенциал организации 1 Структура персонала 2 Трудовой потенциал работника 3 Методы измерения трудового потенциала 4 Модель компетенций			2	2		13	
3	Тема 3 Система управления персоналом организации 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	Тема 4 Планирование и найм персонала 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	Тема 5 Обучение и развитие персонала 1 Обучение персонала 2 Развитие персонала 3 Востребованность результатов обучения 4 Бюджетирование расходов на развитие персонала. 5 Оценка эффективности обучения			1			13	
6	Тема 6 Деловая карьера 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	Тема 7 Оценка и контроль персонала 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	Тема 8 Мотивация и стимулирование персонала 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	Тема 9. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. 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.						
	Итого			9	4		122 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
		ИТОГО	4	

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
	ИТОГО	122		

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
Основная литература						
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.		
Дополнительная литература						
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.				
		Программное обеспечение и Интернет ресурсы				
		http://www.rhr.ru http://dps.smrtlc.ru http://www.hr-zone.net/ http://www.hr-portal.ru/ http://assessment.ru/ http://o-personale.ru/ http://corpculture.ru/ http://www.hrsoft.ru/				

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

