

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович  
Должность: Врио ректора  
Дата подписания: 03.06.2022 10:28  
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 ИОФ

20.09 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе  
Н.С. Суракатов

  
Подпись ИОФ

24.09 2018 г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Б.1.В.ДВ.13 – Управление персоналом  
наименование дисциплины по ООП и код по ФГОС

для направления 38.03.01 – Экономика  
шифр и полное наименование направления

профиль Экономика предприятий и организаций  
шифр и полное наименование направления

Факультет: Филиал в г. Дербент  
наименование факультета, где ведется дисциплина


Квалификация выпускника (степень) бакалавр  
бакалавр

Форма обучения очная/заочная, курс 3/2 семестр(ы) 6/4  
очная, заочная, др.

Всего трудоемкость в зачетных единицах (часах) 33ЕТ (108ч)  
лекции 34/9 (час) экзамен \_\_\_\_\_  
(семестр)

практические (семинарские) занятия 17/4 (час); зачет 6/4 семестр)  
(семестр)

лабораторные занятия \_\_\_\_\_ (час); самостоятельная работа 57/91 (час);

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 38.03.01 «Экономика» и по профилю «Экономика предприятий и организаций».

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**

шифр и полное наименование

**Экономика**

направления

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

подпись, ИОФ

**АВТОР ПРОГРАММЫ**



подпись

**Исмаилова С.Ф.**

ИОФ

**к.соц.н., ст.преподаватель**

ФИО, уч.степень, ученое звание, подпись

12.09 2018г.

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.**

**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.

### **Задачи дисциплины:**

- научить студентов определять место и роль управления персоналом в системе управления предприятием;
- раскрыть сущность принципов управления персоналом, анализа кадрового потенциала;
- дать представление о сути эффективности управления персоналом.

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

Дисциплина «Управление персоналом» является одним из важных формирующих знания и навыки ориентирования в организационной среде. Является дисциплиной по выбору.

Курс содержит теоретические и эмпирические знания в области управления персоналом.

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

**В результате освоения дисциплины студент должен овладеть следующими компетенциями:** ОК-3, ПК-2,

способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2);

### **В результате освоения дисциплины студент должен:**

#### **знать**

▪ методические положения и методы экономических обоснований и расчетов в системе управления предпринимательской деятельностью на предприятиях и в организациях;

#### **уметь**

▪ применять на практике аналитические и расчетные методы в процедуре принятия управленческих решений в области планирования и прогнозирования развития предприятий;

#### **владеть**

▪ методами реализации основных управленческих функций (в области управления персоналом;

#### 4. Структура и содержание дисциплины Управление персоналом

Общая трудоемкость дисциплины составляет **3 зачетные единицы – 108 часа**, в том числе – лекционных **34 часов**, практических **17 часа**, СРС **57 часов**, форма отчетности: 6 семестр – зачет

##### 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	
1	<p><b>Тема 1. Междисциплинарный подход к изучению проблем управления персоналом организации.</b>                      Организация.                      Персонал.                      Управление.                      Методы исследования.</p> <p><b>Тема 2. Основные теории управления персоналом</b>                      Классическая теория управления персоналом.                      Теория человеческих отношений.                      Управление человеческими ресурсами.                      Вклад отечественных ученых в разработку проблем управления персоналом.</p>	6	1-2	4	1		8	Входной контроль
2	<p><b>Тема 3. Система управления персоналом.</b>                      Субъекты и объекты управления.                      Персонал как объект управления.                      Функции системы управления персоналом организации.                      Подсистемы системы управления персоналом.                      Показатели и оценка эффективности системы управления персоналом.</p> <p><b>Тема 4. Кадровая политика: содержание, цели, функции.</b>                      Этапы формирования кадровой политики.                      Принципы кадровой политики.                      Открытая и закрытая кадровая политика.                      Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.</p>	6	3-4	4	2		8	Опрос Доклад
3	<p><b>Тема 5. Анализ содержания работы: сущность, значение.</b>  <b>Тема 6. Планирование потребности в персонале: содержание, значение.</b>                      Факторы, влияющие на планирование</p>	6	5-6	4	2		7	Контрольная работа №1

	потребности. Методы и этапы планирования потребности в персонале.							
4	<b>Тема 7. Источники привлечения персонала: внешние и внутренние.</b> Методы отбора. Процедура найма. <b>Тема 8. Адаптация персонала: содержание, значение, этапы и методы.</b>	6	7-8	4	2		7	Дискуссия
5	<b>Тема 9. Развитие персонала в организации.</b> Основные виды обучения. Методы обучения. <b>Тема 10. Карьера работника: содержание, функции.</b> Методы построения карьеры сотрудника организации.	6	9-10	4	2		7	Контрольная работа №2
6	<b>Тема 11. Кадровый резерв организации: содержание, функции.</b> Виды кадрового резерва. <b>Тема 12. Оценка деятельности работника: содержание, значение.</b> Методы оценки труда персонала.	6	11-12	4	2		7	Опрос доклад
7	<b>Тема 13. Аттестация персонала: содержание, значение, этапы и методы.</b> <b>Тема 14. Мотивация персонала.</b> Теории мотивации. Стимулирование труда персонала: направления и формы. Заработная плата: сущность, функции. Основная и дополнительная части заработной платы. Повременная и сдельная формы оплаты труда.	6	13-14	4	2		7	Доклад
8	<b>Тема 15. Высвобождение персонала: содержание, принципы.</b> Прерывание трудового контракта по инициативе администрации предприятия. Увольнение по собственному желанию. Текущее состояние персонала. Временный найм. Лизинг персонала, аутсорсинг.	6	15-16	4	2		7	Контрольная работа №3
9	<b>Тема 16. Факторы, влияющие на социально-психологический климат в производственном коллективе.</b> Ценностные установки и постановка личных целей.	6	17	2	1		8	Подготовка к зачету
	<b>Итого</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>17</b>		<b>57</b>	<b>зачет</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/ Лк.2	Организация. Персонал. Управление. Методы исследования. Классическая теория управления персоналом. Теория человеческих отношений. Управление человеческими ресурсами. Вклад отечественных ученых в разработку проблем управления персоналом.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
2	Лк.3 /Лк.4	Субъекты и объекты управления. Персонал как объект управления. Функции системы управления персоналом организации. Подсистемы системы управления персоналом. Показатели и оценка эффективности системы управления персоналом. Этапы формирования кадровой политики. Принципы кадровой политики. Открытая и закрытая кадровая политика. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
3	Лк.5 /Лк.6	Анализ содержания работы: сущность, значение. Факторы, влияющие на планирование потребности. Методы и этапы планирования потребности в персонале.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
4	Лк.7/ Лк.8	Методы отбора. Процедура найма. Адаптация персонала: содержание, значение, этапы и методы.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
5	Лк.9/ Лк.10	Основные виды обучения. Методы обучения. Методы построения карьеры сотрудника организации.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
6	Лк.11/ Лк.12	Виды кадрового резерва.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
7	Лк.13/ Лк.14	Аттестация персонала: содержание, значение, этапы и методы. Теории мотивации. Стимулирование труда персонала: направления и формы. Заработная плата: сущность, функции.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы

		Основная и дополнительная части заработной платы. Повременная и сдельная формы оплаты труда.		
8	Лк.15 /Лк.16	Прерывание трудового контракта по инициативе администрации предприятия. Увольнение по собственному желанию. Текучесть персонала. Временный найм. Лизинг персонала, аутсорсинг. Ценностные установки и постановка личных целей.	3	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
		<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 литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
2	Как управляющей компании подбирать "своих" людей	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
3	Как повысить кадровую безопасность управляющей компании.	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
4	Мотивация персонала управляющей компании: как обеспечить союз труда и менеджмента.	4	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
5	Роль и место управления персоналом в общей системе управления.	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
6	Почему нужны постоянные усилия по максимальному сближению целей и действий сотрудников с целями управляющей компании?	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Творческий проект
7	Роль руководства управляющей компании в привлечении и отборе нужного персонала.	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Доклад
8	Возможные ошибки при подборе.	6	Основная литература 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	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат

	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 литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
11	Как избежать проблемных и недоброкачественных увольнений, а также безболезненно расставаться с сотрудниками из групп риска.	5	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
12	Когда уход сотрудника становится проблемой для руководства управляющей компании.	5	Основная литература 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 литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
14	Чем мотивация отличается от стимуляции и манипуляции? Мифы и заблуждения из области мотивации.	5	Основная литература 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 литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
16	Индивидуальная или групповая, материальная или нематериальная мотивация, "кнут" или "пряник": что предпочесть?	5	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
17	Симптомы болезни мотивации. Почему наступает демотивация?	5	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
18	Чем мотивируется человек в организации? Структура трудовой мотивации.	5	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
	<b>ИТОГО</b>	<b>57</b>		



## Структура и содержание дисциплины Управление персоналом

Общая трудоемкость дисциплины составляет **3 зачетные единицы – 108 часа**, в том числе – лекционных **9 часов**, практических **4 часа**, СРС **91 час**, форма отчетности: 4 курс – зачет

### 4.4.Содержание дисциплины.

№ п/п	Раздел дисциплины тема лекции и вопросы	Курс	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	
1	<p><b>Тема 1. Междисциплинарный подход к изучению проблем управления персоналом организации.</b>                      Организация.                      Персонал.                      Управление.                      Методы исследования.</p> <p><b>Тема 2. Основные теории управления персоналом</b>                      Классическая теория управления персоналом.                      Теория человеческих отношений.                      Управление человеческими ресурсами.                      Вклад отечественных ученых в разработку проблем управления персоналом.</p>	4	2	2		10	
2	<p><b>Тема 3. Система управления персоналом.</b>                      Субъекты и объекты управления.                      Персонал как объект управления.                      Функции системы управления персоналом организации.                      Подсистемы системы управления персоналом.                      Показатели и оценка эффективности системы управления персоналом.</p> <p><b>Тема 4. Кадровая политика: содержание, цели, функции.</b>                      Этапы формирования кадровой политики.                      Принципы кадровой политики.                      Открытая и закрытая кадровая политика.                      Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.</p>	4	2	2		10	
3	<p><b>Тема 5. Анализ содержания работы: сущность, значение.</b></p> <p><b>Тема 6. Планирование потребности в персонале: содержание, значение.</b>                      Факторы, влияющие на планирование потребности.                      Методы и этапы планирования потребности в персонале.</p>	4	2			10	
4	<p><b>Тема 7. Источники привлечения персонала: внешние и внутренние.</b></p>	4	2			10	

	Методы отбора. Процедура найма. <b>Тема 8. Адаптация персонала: содержание, значение, этапы и методы.</b>						
5	<b>Тема 9. Развитие персонала в организации.</b> Основные виды обучения. Методы обучения. <b>Тема 10. Карьера работника: содержание, функции.</b> Методы построения карьеры сотрудника организации.	4	1			10	
6	<b>Тема 11. Кадровый резерв организации: содержание, функции.</b> Виды кадрового резерва. <b>Тема 12. Оценка деятельности работника: содержание, значение.</b> Методы оценки труда персонала.	4				10	
7	<b>Тема 13. Аттестация персонала: содержание, значение, этапы и методы.</b> <b>Тема 14. Мотивация персонала.</b> Теории мотивации. Стимулирование труда персонала: направления и формы. Заработная плата: сущность, функции. Основная и дополнительная части заработной платы. Повременная и сдельная формы оплаты труда.	4				11	
8	<b>Тема 15. Высвобождение персонала: содержание, принципы.</b> Прерывание трудового контракта по инициативе администрации предприятия. Увольнение по собственному желанию. Текучесть персонала. Временный найм. Лизинг персонала, аутсорсинг.	4				10	
9	<b>Тема 16. Факторы, влияющие на социально-психологический климат в производственном коллективе.</b> Ценностные установки и постановка личных целей.	4				10	
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>		<b>91</b>	<b>зачет</b>

#### 4.5 Содержание практических занятий

№	№ лекции	Наименование лабораторного (практического,	Количе	Рекомендуемая
---	----------	--	--------	---------------

п/п	из рабочей программы	семинарского) занятия	ство часов	литература и методические разработки (№ источника из списка литературы)
1	2	3	4	5
1	Лк.1/ Лк.2	Организация. Персонал. Управление. Методы исследования. Классическая теория управления персоналом. Теория человеческих отношений. Управление человеческими ресурсами. Вклад отечественных ученых в разработку проблем управления персоналом.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
2	Лк.3 /Лк.4	Субъекты и объекты управления. Персонал как объект управления. Функции системы управления персоналом организации. Подсистемы системы управления персоналом. Показатели и оценка эффективности системы управления персоналом. Этапы формирования кадровой политики. Принципы кадровой политики. Открытая и закрытая кадровая политика. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.	2	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
3	Лк.5 /Лк.6	Анализ содержания работы: сущность, значение. Факторы, влияющие на планирование потребности. Методы и этапы планирования потребности в персонале.		Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
4	Лк.7/ Лк.8	Методы отбора. Процедура найма. Адаптация персонала: содержание, значение, этапы и методы.		Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
5	Лк.9/ Лк.10	Основные виды обучения. Методы обучения. Методы построения карьеры сотрудника организации.		Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
6	Лк.11/ Лк.12	Виды кадрового резерва.		Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
7	Лк.13/ Лк.14	Аттестация персонала: содержание, значение, этапы и методы. Теории мотивации. Стимулирование труда персонала: направления и формы. Заработная плата: сущность, функции. Основная и дополнительная части заработной платы. Повременная и сдельная формы оплаты труда.		Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
8	Лк.15	Прерывание трудового контракта по инициативе		Основная

	/Лк.16	администрации предприятия. Увольнение по собственному желанию. Текучесть персонала. Временный найм. Лизинг персонала, аутсорсинг. Ценностные установки и постановка личных целей.		литература и дополнительная литература, интернет ресурсы
		<b>ИТОГО</b>	<b>17</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.	10	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
2	Как управляющей компании подбирать "своих" людей	11	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
3	Как повысить кадровую безопасность управляющей компании.	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
4	Мотивация персонала управляющей компании: как обеспечить союз труда и менеджмента.	9	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
5	Роль и место управления персоналом в общей системе управления.	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
6	Почему нужны постоянные усилия по максимальному сближению целей и действий сотрудников с целями управляющей компании?	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Доклад
7	Роль руководства управляющей компании в привлечении и отборе нужного персонала.	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Доклад
8	Возможные ошибки при подборе.	6	Основная литература 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.	6	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
10	Потенциальные источники кадрового риска,	10	Основная литература и	Реферат

	внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности управляющей компании.		дополнительная литература, интернет ресурсы	
11	Как избежать проблемных и недоброкачественных увольнений, а также безболезненно расставаться с сотрудниками из групп риска.	5	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
12	Когда уход сотрудника становится проблемой для руководства управляющей компании.	10	Основная литература 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 литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
14	Чем мотивация отличается от стимуляции и манипуляции? Мифы и заблуждения из области мотивации.	5	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
15	Материальное стимулирование сотрудников управляющей компании: типовые ошибки создания зарплатных схем, общие принципы назначения зарплат, структура заработной платы.	10	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
16	Индивидуальная или групповая, материальная или нематериальная мотивация, "кнут" или "пряник": что предпочесть?	5	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
17	Симптомы болезни мотивации. Почему наступает демотивация?	10	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
18	Чем мотивируется человек в организации? Структура трудовой мотивации.	5	Основная литература и дополнительная литература, интернет ресурсы	Реферат
	<b>ИТОГО</b>	<b>91</b>		

## 5. Образовательные технологии

При изучении дисциплины предусматривается использование в учебном процессе активных и 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 организации.
2. Общая характеристика персонала.
3. Теория человеческих отношений.
4. Управление человеческими ресурсами.

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

#### **Вариант 1**

1. Управление персоналом организации.
2. Методы исследования в организации.
3. Классическая теория управления персоналом.

#### **Вариант 2**

1. Вклад отечественных ученых в разработку проблем управления персоналом.
2. Субъекты и объекты управления.
3. Персонал как объект управления.

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

#### **Вариант 1**

1. Функции системы управления персоналом организации.
2. Подсистемы системы управления персоналом.
3. Показатели и оценка эффективности системы управления персоналом.
4. Этапы формирования кадровой политики.
5. Принципы кадровой политики.

#### **Вариант 2**

1. Открытая и закрытая кадровая политика.
2. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.
3. Анализ содержания работы: сущность, значение.
4. Факторы, влияющие на планирование потребности.
5. Методы и этапы планирования потребности в персонале.

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

#### **Вариант 1**

1. Процедура найма.
2. Адаптация персонала: содержание, значение, этапы и методы.
3. Основные виды обучения.
4. Методы обучения.
5. Методы построения карьеры сотрудника организации.

#### **Вариант 2**

1. Виды кадрового резерва.
2. Методы оценки труда персонала.
3. Аттестация персонала: содержание, значение, этапы и методы.
4. Теории мотивации.
5. Стимулирование персонала

## **ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ**

1. Понятие организации.
2. Общая характеристика персонала.
3. Управление персоналом организации.
4. Методы исследования в организации.
5. Классическая теория управления персоналом.
6. Теория человеческих отношений.
7. Управление человеческими ресурсами.
8. Вклад отечественных ученых в разработку проблем управления персоналом.
9. Субъекты и объекты управления.
10. Персонал как объект управления.
11. Функции системы управления персоналом организации.
12. Подсистемы системы управления персоналом.

13. Показатели и оценка эффективности системы управления персоналом.
14. Этапы формирования кадровой политики.
15. Принципы кадровой политики.
16. Открытая и закрытая кадровая политика.
17. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.
18. Анализ содержания работы: сущность, значение.
19. Факторы, влияющие на планирование потребности.
20. Методы и этапы планирования потребности в персонале.
21. Методы отбора.
22. Процедура найма.
23. Адаптация персонала: содержание, значение, этапы и методы.
24. Основные виды обучения.
25. Методы обучения.
26. Методы построения карьеры сотрудника организации.
27. Виды кадрового резерва.
28. Методы оценки труда персонала.
29. Аттестация персонала: содержание, значение, этапы и методы.
30. Теории мотивации.
31. Стимулирование труда персонала: направления и формы.
32. Заработная плата: сущность, функции.
33. Основная и дополнительная части заработной платы.
34. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
35. Прерывание трудового контракта по инициативе администрации предприятия.
36. Увольнение по собственному желанию.
37. Текучесть персонала.
38. Временный найм.
39. Лизинг персонала, аутсорсинг.
40. Ценностные установки и постановка личных целей..

### **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 управления 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.

**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. Учебник; ИНФРА	Дуракова И.Б.	-М; Москва 2016. -569с.		
2	Лк Пз	Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник под ред. О.К. Миневой.	/ О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.];	— М. : ИНФРА-М, 2017. — 160 с.		
<b>Дополнительная литература</b>						
5	Лкп з	Управление персоналом предприятия : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономика и управление»	В. М. Маслова.	– М. : ЮНИТИ, 2007		
6	Лкп з	Управление человеческими ресурсами : учеб.пособие для вузов	пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина	– М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003		
7	Лкп з	Основы управления персоналом : учебник для специальностей «Менеджмент организации» , «Управление персоналом»	А. Я. Кибанов.	/– М. : ИНФРА-М, 2006.		
8	Лкп з	Управление персоналом организации	Маслова, В. М.	. – М. : ЮНИТИ, 2007.		
9	Лкп з	Менеджмент с помощью «морковки» : как оценить, отметить и сохранить лучших работников	Э. Гостик.	/– Ростов н/Д. : Феникс, 2005.		
10	Лкп з	Наука и искусство управления персоналом	С. М. Моор.	/– М. : Новый Диск, 2004.		
11	Лкп з	Битва за персонал	М. Джонсон.	/– СПб. : Питер, 2004.		
12	Лкп з	Управление персоналом : современная российская практика : учеб.пособие по направлению «Менеджмент».		– СПб. : Питер, 2005.		
13	Лкп з	Практика управления человеческими ресурсами	Армстронг, М.	– СПб. : Питер, 2007		
14	Лкп з	Лидерство и практические навыки менеджера : 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9.	С. Р. Филонович.	/– М. : ИНФРА-М, 1999.		

15	Лкп з	Управление человеческими ресурсами : 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16.	Мордвин, С. К.	– М. : ИНФРА-М, 1999.		
		<b>Программное обеспечение и Интернет ресурсы</b>				
		Лицензионный пакет программ MicrosoftWindows 7.				
		Электронный ресурс «Экономический портал» Форма доступа: <a href="http://www.economicus.ru">www.economicus.ru</a> Электронный ресурс «Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». Форма доступа: <a href="http://www.ecsocman.edu.ru">www.ecsocman.edu.ru</a>				
		hrm.ru				
		kadrovik.ru				
		hrtime.ru				
		planetahr.ru				

**8. Материально-техническое обеспечение дисциплины** – Филиал располагает всем необходимым материально-техническим обеспечением для выполнения настоящей программы. Оно включает в себя:

- наличие компьютерного класса;
- наличие доступного для студента выхода в Интернет;
- наличие специально оборудованных кабинетов и аудиторий для мультимедийных презентаций.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций примерной ООП ВО по направлению 38.03.01 Экономика и профилю подготовки экономика предприятий и организаций

Рецензент от выпускающей кафедры (работодателя) по направлению

Б.М.Атаева

\_\_\_\_\_

подпись

И.О.Ф

