

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

12.09 2018г.

АВТОР ПРОГРАММЫ



подпись

Исмаилова С.Ф.

ИОФ

к.соц.н., ст.преподаватель

ФИО, уч.степень, ученое звание, подпись

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>Тема 1. Междисциплинарный подход к изучению проблем управления персоналом организации. Организация. Персонал. Управление. Методы исследования.</p> <p>Тема 2. Основные теории управления персоналом 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>Тема 3. Система управления персоналом. 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>Тема 4. Кадровая политика: содержание, цели, функции. 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>Тема 5. Анализ содержания работы: сущность, значение. Тема 6. Планирование потребности в персонале: содержание, значение. Факторы, влияющие на планирование</p>	6	5-6	4	2		7	Контрольная работа №1

	потребности. Методы и этапы планирования потребности в персонале.							
4	Тема 7. Источники привлечения персонала: внешние и внутренние. Методы отбора. Процедура найма. Тема 8. Адаптация персонала: содержание, значение, этапы и методы.	6	7-8	4	2		7	Дискуссия
5	Тема 9. Развитие персонала в организации. Основные виды обучения. Методы обучения. Тема 10. Карьера работника: содержание, функции. Методы построения карьеры сотрудника организации.	6	9-10	4	2		7	Контрольная работа №2
6	Тема 11. Кадровый резерв организации: содержание, функции. Виды кадрового резерва. Тема 12. Оценка деятельности работника: содержание, значение. Методы оценки труда персонала.	6	11-12	4	2		7	Опрос доклад
7	Тема 13. Аттестация персонала: содержание, значение, этапы и методы. Тема 14. Мотивация персонала. 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	Тема 15. Высвобождение персонала: содержание, принципы. 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	Тема 16. Факторы, влияющие на социально-психологический климат в производственном коллективе. Ценностные установки и постановка личных целей.	6	17	2	1		8	Подготовка к зачету
	Итого	6	17	34	17		57	зачет

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
		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 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
	ИТОГО	57		

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>Тема 1. Междисциплинарный подход к изучению проблем управления персоналом организации. Организация. Персонал. Управление. Методы исследования.</p> <p>Тема 2. Основные теории управления персоналом 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>Тема 3. Система управления персоналом. 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>Тема 4. Кадровая политика: содержание, цели, функции. 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>Тема 5. Анализ содержания работы: сущность, значение.</p> <p>Тема 6. Планирование потребности в персонале: содержание, значение. Факторы, влияющие на планирование потребности. Методы и этапы планирования потребности в персонале.</p>	4	2			10	
4	<p>Тема 7. Источники привлечения персонала: внешние и внутренние.</p>	4	2			10	

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

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
		ИТОГО	17	

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
	ИТОГО	91		

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
Основная литература						
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.		
Дополнительная литература						
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.		
		Программное обеспечение и Интернет ресурсы				
		Лицензионный пакет программ MicrosoftWindows 7.				
		Электронный ресурс «Экономический портал» Форма доступа: www.economicus.ru Электронный ресурс «Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». Форма доступа: www.ecsocman.edu.ru				
		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

