





## СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 20 15 / 20 16 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }  
связи с примечаниями } 9110С по  
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 20 16 / 20 17 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена  
на 2016-2017 учебный год  
в связи с изменением списка рекоменду-  
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20 \_\_\_ / 20 \_\_\_ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Заведующий кафедрой

/ \_\_\_\_\_ /



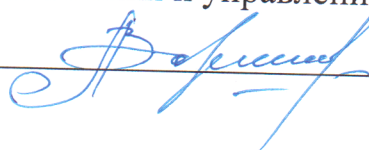
Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению Управление персоналом;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

к.п.н., доцент кафедры экономики и управления

к.п.н. Ворошилов А.К.



Программа утверждена на заседании кафедры

«Экономика и управление»

Протокол № 6 от «11.02» 2016 г.

Заведующий кафедрой



/ А.В.Дудник /

## **1. Место дисциплины в структуре ООП ВО:**

1.1 Дисциплина «Управление персоналом организации» входит в базовую часть блока Б1 (Б1.Б.23.)

### 1.2 Взаимосвязь с другими дисциплинами

Дисциплина «Управление персоналом организации» является комплексной, связанной с другими как общими, так и профессиональными дисциплинами. Студенту необходимо овладеть компетенциями, формируемыми предшествующим изучением следующих курсов: «Экономическая теория», «Социология», «Психология и педагогика», «Правоведение», «Основы менеджмента», «Теория организаций», «Организационное поведение», «Маркетинг» и др.

1.3 Дисциплина «Управление персоналом организации» является предшествующей для дисциплин специализации: «Оплата труда персонала», «Экономическое управление персоналом», «Управление социальным развитием персонала», «Основы управленческого консультирования».

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Управление персоналом организации» должны служить основой для изучения дисциплин специализации.

## **2. Цели и задачи освоения дисциплины**

### 2.1. Цель дисциплины

Изучить систему знаний и закономерностей управления различными видами деятельности с персоналом организации, выработать необходимые умения и навыки практического руководства коллективом в производственно-трудовой среде предприятия для обеспечения его эффективного функционирования и удовлетворения личных и общественных потребностей.

### 2.2. Задачи дисциплины

- изучить теоретические подходы и закономерности управления персоналом;
- выработать умения и навыки разработки кадровой политики организации, анализа ситуации на рынке труда и разработки планирования персонала;
- изучить содержание направлений деятельности с персоналом и производственно-трудовым коллективом;

- выработать навыки и умения управления технологическими процессами набора, расстановки, адаптации, оценки, аттестации и обучения персонала организации;
- овладеть методами и приёмами управления персоналом;
- изучить закономерности управления мотивацией персонала;
- овладеть методами разработки организационной системы управления персоналом;
- выработать навыки и умения расчёта эффективности системы управления персоналом организации.

### **3 Требования к результатам освоения дисциплины:**

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-19, ПК-20, ПК-21, ПК-35.

В результате изучения дисциплины «Управления персоналом организации» студент должен:

#### **Знать:**

основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике

основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике;

основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике;

основы профориентации персонала и умеет применять их на практике;

принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике ;

виды, формы и методы обучения персонала;

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умеет применять их на практике ;

основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умеет применять их на практике;

основы организации работы с кадровым резервом и умеет применять их на практике.

#### **Уметь:**

- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации;

- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) и владеет навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала;
- рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.);
- оценить эффективность текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала, владеет навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

**Владеть:**

- методами деловой оценки персонала при найме и готов применять их на практике;
- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;
- навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;
- навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

**4. Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

декс компетенции и (ОК, ПК)	образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ПК-1	<p>Знать</p> <p>Основные концепции управления персоналом и кадровой политики</p> <p>Основы стратегического управления персоналом</p> <p>Содержание и структуру разработки планов и программ стратегического управления персоналом</p> <p>Уметь</p> <p>Разрабатывать цели стратегического планирования и использования трудового потенциала</p> <p>Разрабатывать содержание стратегического планирования в развитии интеллектуального капитала организации</p> <p>Владеть</p> <p>Навыками анализа проблем стратегического развития персонала</p> <p>Способами управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике</p>

ПК-3	<p>Знать</p> <p>Основы найма, последовательность и алгоритм управления набором персонала в организации</p> <p>Потребности организации в кадрах</p> <p>Процесс организации кадрового резерва, его создание и развитие.</p> <p>Уметь</p> <p>Организовать процесс набора и отбора персонала в организации</p> <p>Разрабатывать модели рабочих мест и оценивать персонал по деловым и личностным качествам</p> <p>Владеть</p> <p>Владеть навыками анализа процедур конкурентноспособности при наборе персонала</p> <p>Методиками проведения собеседования при наборе персонала</p>
ПК-4	<p>Знать</p> <p>Знает основы профессиональной социализации и профориентационной работы с персоналом</p> <p>Знает способы и формы профориентации</p> <p>Уметь</p> <p>Умеет организовать процесс адаптации и профориентации</p> <p>Умеет организовать взаимодействия с профессиональными образовательными учреждениями</p> <p>Владеть</p> <p>Владеет навыками разработки планов профессиональной адаптации</p>
ПК-6	<p>Знать</p> <p>Процесс управления обучением персонала в организации</p> <p>Систему профессионального обучения персонала</p> <p>Виды и формы обучения персонала в организации</p> <p>Уметь</p> <p>Разрабатывать и организовывать систему обучения персонала в организации</p> <p>Разрабатывать программы обучения без отрыва от производства (на рабочем месте)</p> <p>Владеть</p> <p>Навыками организации и управления процесса переподготовки работников</p> <p>Владеть навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа в обучении и развитии персонала</p> <p>Владеть навыками обратной связи и обработки результатов обучения и применять их на практике.</p>
ПК-7	<p>Знать</p> <p>Цели и задачи текущей оценки и аттестации персонала</p> <p>Организацию процесса текущей оценки и аттестации персонала</p> <p>Управление процессом аттестации персонала</p> <p>Уметь</p> <p>Организовать процесс аттестации персонала</p> <p>Пользоваться методов 360 градусов в оценке персонала</p> <p>Владеть</p> <p>Способами и навыками оценки и аттестации различных категорий персонала</p> <p>Методами коллективного обсуждения результатов оценки и аттестации персонала</p>

ПК-15	<p>Знать          Основы информационного обеспечения процесса управления персоналом          Систему анализа внутренних и внешних факторов влияющих на эффективность деятельности персонала</p> <p>Уметь          Изучать профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации          Рассчитывать численность персонала</p> <p>Владеть          Навыками сбора и анализа информации          Способами использования информационного ресурса.</p>
ПК-16	<p>Знать          Знает проблемы конкурентноспособности персонала организации          Знает способы привлечения мониторинга персонала</p> <p>Уметь          Умеет делать анализ конкурентноспособности персонала при наборе          Умеет учитывать проблемы стратегии при наборе персонала</p> <p>Владеть          Владеет способами анализа конкурентноспособности          Владеет навыками стратегического анализа</p>
ПК-17	<p>Знать          Знает как разрабатывать корпоративные стандарты и функционал персонала          Знает технологию разработки должностных инструкций</p> <p>Уметь          Умеет разрабатывать карты компетенций персонала          Умеет составлять и разрабатывать функции подразделений, их положения и должностные инструкции</p> <p>Владеть          Владеет способами разработки карт компетенций          Владеет навыками описания функционала персонала          Способами организации коучинга и профессионального самообразования персонала</p>
ПК-19	<p>Знать          Знает потребности организации в обучении и развитии персонала          Знает способы анализа рынка образовательных и консалтинговых услуг</p> <p>Умеет          Умеет диагностировать персонал и выявлять его карьерные амбиции          Умеет выстраивать способы служебно-профессионального продвижением персонала</p> <p>Владеть          Владеет навыками разработки служебной карьеры          Владеет способами обратной связи профессионального продвижения рабочих</p>
ПК-20	<p>Знать          Способы оценки эффективности аттестации          Способы применения различных методов при оценке персонала</p> <p>Уметь          Применять на практике анализ деловых качеств персонала          Уметь анализировать личностные качества при оценке персонала</p>





## 6 Тематическое планирование

### 6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Формы раздела, дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий				Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	СРС		
<b>Р 1</b>	<b>Методологические основы управления персоналом организации</b>	8	8	10		
Р 1.1	Рынок труда и государственная политика занятости	2	2	2	Тестирование, выступления на семинарском занятии	
Р 1.2	Управление персоналом: субъект, объект и предмет управления	2	2	2	Тестирование, выступления на семинарском занятии	
Р 1.3	Кадровая политика организации	1	1	2	Тестирование, выступления на семинарском занятии	
Р 1.4	Планирование работы с персоналом организации	1	1	2	Тестирование, выступления на семинарском занятии	
Р 1.5	Система управления персоналом в организации	2	2	2	Доклады, рефераты на тему: «Методологические вопросы управления персоналом в организации»	
<b>Р 2</b>	<b>Технологии управления персоналом в организации</b>	10	10	32		
Р 2.1	Технология управления набором персонала	2	2	8	Тестирование, деловая игра «Собеседование при приеме на работу», разработка «Резюме»	
Р 2.2	Технология управления расстановкой персонала	2	2	6	Проверочный тест, разработка «Положения о расстановке персонала в организации»	
Р 2.3	Технология управления адаптацией персонала	2	2	6	Разработка программы адаптации молодых специалистов	
Р 2.4	Технология управления оценкой и аттестацией персонала	2	2	6	Разработка критериев оценки персонала	
<b>Р2.5.</b>	Технология управления обучением персонала	2	2	6	Разработка программы обучения персонала без отрыва от производства	
<b>Р 3.</b>	<b>Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации</b>	18	18	30		
<b>Р 3.1</b>	Социально-психологический	2	2	6	Круглый стол «Проблемы	

	климат и этапы развития коллектива				социально-психологического климата в коллективе»
<b>Р 3.2</b>	Власть, стили руководства и лидерство в коллективе	2	2	4	Тестирование «Стили руководства»
<b>Р3.3</b>	Методы управления производственным коллективом	2	2	4	Разработка карты комплексного использования методов управления персоналом
<b>Р3.4</b>	Управление мотивацией трудовой деятельности	2	2	4	Разработка экспресс-анкеты по мотивации персонала
<b>Р3.5</b>	Группы и создание команд	4	2	6	Изучение социальных ролей в коллективе
<b>Р3.6</b>	Управление конфликтами в коллективе	2	2	2	Разработка анкеты по изучению конфликтных ситуаций в группе
<b>Р3.7</b>	Оценка результатов и эффективность управления персоналом	4	6	4	Разработка критериев оценки эффективности персонала в организации
	Экзамен Итого	36	36	72	

## 6.2 Содержание лекционных занятий

<p><b>Тема 1. Рынок труда и государственная политика занятости</b></p> <p>1.1 Понятие социально-трудовых отношений и рынка труда.</p> <p>1.2 Государственная политика занятости и безработица.</p> <p>1.3 Основные теории управления персоналом.</p>
<p><b>Тема 2. Управление персоналом: субъект, объект и предмет управления</b></p> <p>2.1 Организация как социально-техническая система.</p> <p>2.2 Понятие управления персоналом: субъект, объект и предмет управленческой деятельности.</p> <p>2.3 Особенности управления персоналом за рубежом.</p> <p>2.4 Особенности и качества российского работника.</p>
<p><b>Тема 3.Кадровая политика организации</b></p> <p>3.1 Понятие, цели и задачи кадровой политики организации.</p> <p>3.2 Характерные черты новой парадигмы управления персоналом.</p> <p>3.3 Типология кадровой политики.</p> <p>3.4 Кадровые концептуальные документы организации.</p>
<p><b>Тема 4. Планирование работы с персоналом организации</b></p> <p>4.1 Понятие и сущность планирования работы с персоналом.</p> <p>4.2 Виды и структура планов работы с персоналом.</p> <p>4.3 Программно-целевое планирование работы с персоналом.</p>
<p><b>Тема 5. Система управления персоналом в организации</b></p> <p>5.1 Проблемы разработки системы управления персоналом.</p> <p>5.2 Этапы и методы анализа построения оргструктуры системы управления персоналом.</p> <p>5.3 Основные подсистемы системы управления персоналом.</p> <p>5.4 Структура подсистем системы управления персоналом.</p> <p>5.5 Положение о системе управления персоналом.</p>

<b>Раздел 2. Технологии управления персоналом в организации</b>
<b>Тема 1. Технология управления набором персонала</b>
1.1 Определение потребности в персонале. 1.2 Источники набора и модель рабочего места. 1.3 Функционально-стоимостный анализ рабочего места. 1.4 Процедура, формы и методы набора персонала. 1.5 Формирование резерва кадров.
<b>Тема 2 Технология управления расстановкой персонала</b>
2.1 Содержание и принципы рациональной расстановки кадров в организации. 2.2 Использование профильного метода в перемещении и понижении персонала. 2.3 Типовые модели и планирование карьеры персонала. 2.4 Управление высвобождением (увольнением) персонала. Анкета «Увольнение». 2.5 Положение о внутриорганизационной расстановке персонала организации.
<b>Тема 3. Технология управления адаптацией персонала.</b>
3.1 Понятие социализации и адаптации в производственно-трудовой среде. 3.2 Социально-психологическая адаптация Этапы и разработка программы адаптации. 3.3 Введение в должность и испытательный срок как способы адаптации работника в организации. 3.4 Управление адаптацией молодых специалистов (первичная адаптация). 3.5 Наставничество и консультирование. 3.6 Положение об адаптации, наставничестве и консультировании.
<b>Тема 4. Технология управления оценкой и аттестацией персонала</b>
4.1 Сущность и методы оценки персонала организации. 4.2 Оценка потенциала работника. 4.3 Оценка индивидуального вклада. 4.4 Аттестация кадров предприятия. 4.5 Агенства и центры оценки персонала. 4.6 Анкета «Вакансия» (самооценка) и анкета «Аттестация»
<b>Тема 5. Технология управления обучением персонала</b>
5.1 Характеристика и проблемы системы общего и профессионального образования. 5.2 Повышение квалификации в организации. 5.3 Переподготовка кадров в организации. 5.4 Понятие, сущность и виды коучинга.
<b>Раздел 3. Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации</b>
<b>Тема 1. Социально-психологический климат и этапы развития коллектива</b>
1.1 Подсистема социальных отношений персонала: структура и управление. 1.2 Этапы развития производственного коллектива. 1.3 Понятие социально-психологического климата коллектива. 1.4 Отношения, общение и сплочённость коллектива. 1.5 Взаимоотношения личности и коллектива. 1.6 Качество трудовой жизни и план социального развития коллектива.
<b>Тема 2. Власть, стили руководства и лидерство в коллективе</b>
2.1 Понятие власти и её делегирование. 2.2 Стили руководства коллективом. 2.3 Использование механизма лидерства в управлении коллективом.
<b>Тема 3. Методы управления коллективом</b>
3.1 Содержание и сущность методов управления коллективом. 3.2 Виды методов управления. 3.3 Закономерности, принципы и использование методов управления персоналом.
<b>Тема 4. Управление мотивацией трудовой деятельности</b>



<p>4.1 Понятие мотива и процесса мотивации.</p> <p>4.2 Мотивационное противоречие и диагностика мотивов персонала.</p> <p>4.3 Виды мотивации персонала.</p> <p>4.4 Создание и управление системой мотивации в организации.</p>
<p><b>Тема 5. Группы и создание команд</b></p> <p>5.1 Понятие и классификация групп.</p> <p>5.2 Характеристика социально-психологических процессов в группе.</p> <p>5.3 Социальные роли и этапы развития групп.</p> <p>5.4 Условия и факторы эффективного управления группами.</p>
<p><b>Тема 6. Управление конфликтами в коллективе</b></p> <p>6.1 Понятие конфликта и стрессов.</p> <p>6.2 Причины и виды конфликтных ситуаций в организации.</p> <p>6.3 Этапы развития конфликтов в коллективе.</p> <p>6.4 Способы управление конфликтами.</p>
<p><b>Тема 7. Оценка результатов и эффективность управления персоналом</b></p> <p>7.1 Методики и критерии эффективности управления персоналом организации.</p> <p>7.2 Балльная оценка и коэффициент трудового участия.</p> <p>7.3 Комплексная оценка управленческого труда.</p>

### 6.3 Содержание практических занятий

<p><b>Раздел 1. Методологические вопросы управления персоналом</b></p>
<p><b>1. Рынок труда и государственная политика занятости</b></p> <p>1.1 Проанализировать современный рынок трудовых ресурсов региона.</p> <p>1.2 Разработать компоненты и структуру рынка трудовых ресурсов.</p> <p>1.3 Определить спрос и предложение рабочей силы в различных отраслях и профессиях.</p>
<p><b>2. Управление персоналом: субъект, объект и предмет управления</b></p> <p>2.1 Разработать компоненты подсистемы «субъект управления» в организации.</p> <p>2.2 Проанализировать подсистему «персонал» (объект) по различным показателям – полу, возрасту, образованию, квалификации и т. д. в организации.</p>
<p><b>3. Кадровая политика организации</b></p> <p>3.1 Проанализировать и определить кадровую политику конкретной организации.</p> <p>3.2 Разработать основные принципы стратегии кадровой политики организации.</p> <p>3.3 Разработать экспресс-анкету диагностики кадровой политики.</p>
<p><b>4 Планирование работы с персоналом организации</b></p> <p>4.1 Обсудить различные виды планов по управлению персоналом конкретных организаций.</p> <p>4.2 Разработать структуру годового плана управления персоналом организации.</p>
<p><b>5 Система управления персоналом в организации</b></p> <p>5.1 Проанализировать систему управления персоналом организации</p> <p>5.2 Разработать критерии организационной структуры системы управления персоналом.</p> <p>5.3 Разработать экспресс-анкету оценки развития системы управления.</p>
<p><b>Раздел 2. Технологии управления персоналом в организации</b></p>
<p><b>1 Технология управления набором персонала</b></p> <p>1.1 Разработка модели рабочего места.</p> <p>1.2 Деловая игра: «Коллективное собеседование при приёме на работу»</p> <p>1.3 Разработка резюме при поступлении на работу.</p>
<p><b>2 Технология управления расстановкой персонала</b></p> <p>2.1 Разработка профильного метода расстановки кадров в организации.</p>

2.2 Разработка и планирование служебной карьеры специалиста.
2.3 Разработка плана профессионального продвижения специалиста.
<b>3 Технология управления адаптацией персонала</b>
3.1 Проанализировать систему адаптации персонала в организации.
3.2 Разработать программу адаптации молодых специалистов в организации.
3.3 Разработать положение о наставничестве и консультировании в организации.
3.4 Разработать план введения в должность специалиста.
<b>4 Технология управления оценкой и аттестацией персонала</b>
4.1 Определить процедуру и методы оценки специалистов в организации.
4.2 Разработать способы оценки потенциала сотрудников организации.
4.3 Разработать документ и план проведения аттестации.
4.4 Деловая игра «Аттестация».
<b>5 Технология управления обучением персонала</b>
5.1 Разработать план повышения квалификации персонала.
5.2 Подготовить примерную программу профессиональной переподготовки одной из категорий персонала организации.
<b>Раздел 3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации</b>
<b>1 Социально-психологический климат и этапы развития коллектива</b>
1.1 Разработать критерии оценки социальных отношений персонала.
1.2 Проанализировать планы организации и определить этап развития конкретного производственного коллектива.
1.3 Провести изучение и анализ социально-психологического климата коллектива по методике Р. Немова в студенческом коллективе.
1.4 Разработать фрагменты плана социального развития трудового коллектива.
<b>2 Власть, стили руководства и лидерство в коллективе</b>
2.1 Разработать план развития принципа партисипативности в трудовом коллективе.
2.2 Отработать таблицу характеристик стилей руководства коллективом.
2.3 Провести сравнительный анализ характеристик лидера и менеджера и обсудить их в группе студентов.
<b>3 Методы управления коллективом</b>
3.1 Разработать конкретные ситуации использования методов управления персоналом.
3.2 Составить таблицу закономерностей в использовании методов управления.
<b>4 Управление мотивацией трудовой деятельности</b>
4.1 Составить список основных мотивов персонала.
4.2 Разработать экспресс-анкету диагностики мотивов персонала.
4.3 Составить проект системы мотивации в организации.
<b>5 Группы и создание команд</b>
5.1 Заполнить таблицу классификации групп.
5.2 Составить список основных норм поведения в группе.
5.3 Разработать основные социальные роли в группе.
5.4 Охарактеризовать критерии этапов в развитии групп.
<b>6 Управление конфликтами в коллективе</b>
6.1 Разработать список основных причин конфликтных ситуаций в организации.
6.2 Определить основные задачи действий руководителя на различных этапах управления конфликтами в коллективе.
6.4 Деловая игра; «Способы управление конфликтами».
<b>7 Оценка результатов и эффективность управления персоналом</b>
7.1 Определить критерии эффективности управления персоналом организации (производственные, социальные, индивидуально-личностные).
7.2 Провести анализ эффективности системы управления персоналом организации по

#### 6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	8	Опорный конспект глав учебника
		С1.Р.2 Технологии управления персоналом организации		
		С1.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	С2.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	8	Рефераты, эссе Выступления в ходе семинарских занятий
		С2.Р.2 Технологии управления персоналом организации		
		С2.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)	С3.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	6	Проверочные тесты Рефераты ДИ (работа в команде) Контрольный тест
		С3.Р.2 Технологии управления персоналом организации		
		С3.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С4	Выполнение контрольной работы, домашних расчетных работ и пр.	С4.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	6	Конспекты, письменное домашнее задание
		С4.Р.2 Технологии управления персоналом организации		
		С4.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен)	С5.Р1 Методологические основы управления персоналом организации	4	Контрольный тест Итоговое экзаменационное тестирование
		С5.Р.2 Технологии управления персоналом организации		
		С5.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
С6	Прочие виды СРС	С6.Р1 Методологические основы	4	

		управления персоналом организации		
		С6.Р.2 Технологии управления персоналом организации		
		С6.Р3 Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации		
<b>Итого:</b>			<b>36</b>	

## **6.5 Тематика курсовых работ по дисциплине «Управление персоналом организации»**

### **Общие вопросы управления персоналом**

- 1 Управление персоналом как составная часть менеджмента организации.
- 2 Кадровая деятельность организации как объект управления.
- 3 Кадровая политика и стратегия развития организации.
- 4 Современные концепции управление персоналом и их практическое применение в деятельности организаций.
- 5 Развитие человеческих ресурсов организации.
  - 1 Личность работника как объект и субъект управления в организации.
  - 2 Планирование работы с персоналом организации.
  - 3 Кадровый менеджмент на предприятиях малого бизнеса.
  - 4 Кадровая политика организации в условиях кризиса.
  - 5 Отечественный опыт управления персоналом и его использование в практической деятельности менеджера.
  - 6 Особенности использования зарубежного опыта управления персоналом в российском менеджменте.

### **2 Технологии управления персоналом**

- 7 Технология управления персоналом предприятия как целостная система.
- 8 Методы и формы анализа кадрового потенциала организации.
- 9 Методы управления персоналом организации.
- 10 Организация работы по привлечению кадров на предприятие.
- 11 Маркетинг и лизинг персонала как способы обеспечения организации человеческими ресурсами.
- 12 Современные методы набора персонала в организации.
- 13 Расстановка персонала и внутриорганизационное движение кадров как составная часть кадровой политики.
- 14 Подготовка, обучение кадров на предприятии: задачи, организация, эффективность.
- 15 Система оплаты труда как средство управления персоналом.
- 16 Трудовая и социально-психологическая адаптация персонала в организации.
- 17 Управление профессиональной карьерой персонала.



- 18 Оценка деятельности персонала в организации.
- 19 Методика оценки индивидуального вклада работника.
- 20 Аттестация кадров в организации: задачи и процедура проведения.
- 21 Высвобождение персонала как функция кадровой службы.
- 22 Система работы с кадровым резервом организации.
- 23 Проблемы профессиональной адаптации начинающих менеджеров на предприятии.

### **3 Социально-психологические вопросы управления и социального развитие персонала в организации**

- 24 Трудовой коллектив как социально-психологическая общность.
- 25 Теория и практика мотивации персонала организации.
- 26 Формирование высокоэффективного трудового коллектива организации.
- 27 Разработка системы методов управления персоналом в организации.
- 28 Анализ, специфика труда и роли руководителя (менеджера) в организации.
- 29 Культура труда менеджера (самоменеджмент) как руководителя подразделения в организации.
- 30 Руководство персоналом: власть и партнёрство.
- 31 Анализ видов, форм и эффективности делового общения в организации.
- 32 Лидерство и стили руководства персоналом организации.
- 33 Сущность и значение организационных конфликтов в производственно-трудовой среде предприятия.
- 34 Управление конфликтами персонала в организации.
- 35 Социальная политика предприятия и её использование в управлении персоналом.
- 36 Роль профессиональных союзов в управлении персоналом.
- 37 Коммуникационные процессы в организации и их влияние на управление персоналом.

### **4 Организация работы и эффективность управления персоналом**

- 38 Оценка эффективности труда менеджера по персоналу.
- 39 Правовое и нормативно-методическое обеспечение управления персоналом.
- 40 Система управления персоналом организации.
- 41 Разработка организационной структуры службы (отдела) управления персоналом.
- 42 Делопроизводство службы управления персоналом как обеспечение системы её деятельности.
- 43 Эффективность управления персоналом организации.
- 44 Использование информационно-вычислительной техники в службе управления персоналом.
- 45 Разработка системы мониторинга и связи с выпускниками Академии труда и социальных отношений.

## 7. Образовательные технологии

фр раздела, темы дисциплины	именование раздела, темы дисциплины	ивные и интерактивные методы и формы обучения азываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах. Например - проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и т.д.)	доемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
<b>Методологические основы управления персоналом организации</b>			
1	Рынок труда и государственная политика занятости	1 Проанализировать современный рынок трудовых ресурсов региона и разработать его компоненты и структуру. 2 Определить спрос и предложение рабочей силы в различных отраслях и профессиях.	1
2	Управление персоналом: субъект, объект и предмет управления	1 Разработать компоненты подсистемы «субъект управления» в организации. 2. Проанализировать подсистему «персонал» (объект) по различным показателям – полу, возрасту, образованию, квалификации и т.л. в организации.	2
Р 1.3	Кадровая политика организации	1 Проанализировать и определить кадровую политику конкретной организации. 2 Разработать основные принципы стратегии кадровой политики организации. 3 Разработать экспресс-анкету диагностики кадровой политики.	1
Р 1.4	Планирование работы с персоналом организации	1 Обсудить различные виды планов по управлению персоналом конкретных организаций. 2 Разработать структуру годового плана управления персоналом организации.	1, 5
Р 1.5	Система управления персоналом организации	1 Проанализировать систему управления в персоналом организации. 2 Разработать критерии организационной структуры системы управления персоналом. 3 Разработать экспресс-анкету оценки развития системы управления.	2,5
<b>Р 2</b>	<b>Технологии управления персоналом в организации</b>		
Р 2.1	Технология управления набором персонала	1 Разработка модели рабочего места. 2 Деловая игра: «Коллективное собеседование при приёме на работу». 3 Разработка резюме при поступлении на работу.	2

Р 2.2	Технология управления расстановкой персонала	1 Разработка профильного метода расстановки кадров в организации 2 Разработка и планирование служебной карьеры специалиста 3 Разработка плана профессионального продвижения специалиста	2
Р 2.3	Технология управления адаптацией персонала	1 Проанализировать систему адаптации персонала в организации. 2 Разработать программу адаптации молодых специалистов в организации. 3 Разработать положение о наставничестве и консультировании в организации. 4 Разработать план введения в должность специалиста.	2
Р 2.4	Технология управления оценкой и аттестацией персонала	1 Определить процедуру и методы оценки специалистов в организации. 2 Разработать способы оценки потенциала сотрудников организации. 3 Разработать документ и план проведения аттестации. 4 Деловая игра «Аттестация».	2
Р 2.5.	Технология управления обучением персонала	1 Разработать план повышения квалификации персонала. 2 Подготовить примерную программу профессиональной переподготовки одной из категорий персонала организации.	2
<b>Р 3.</b>	<b>Управление социально-трудовыми отношениями персонала в организации</b>		
Р 3.1	Социально-психологический климат и этапы развития коллектива	1 Разработать критерии оценки социальных отношений персонала. 2 Проанализировать планы организации и определить этап развития конкретного производственного коллектива 3 Провести изучение и анализ социально-психологического климата коллектива по методике Р. Немова в студенческом коллективе. 4 Разработать фрагменты плана социального развития трудового коллектива.	3
Р 3.2	Власть, стили руководства и лидерство в коллективе	1 Разработать план развития принципа и партисипативности в трудовом коллективе 2 Отработать таблицу характеристик стилей руководства коллективом 3 Провести сравнительный анализ характеристик лидера и менеджера и обсудить их в группе студентов	2
Р 3.3	Методы управления коллективом	1 Разработать конкретные ситуации использования методов управления персоналом 2 Составить таблицу закономерностей в использовании методов управления	2

Р 3.4.	Управление мотивацией трудовой деятельности:	1 Составить список основных мотивов персонала 2 Разработать экспресс-анкету диагностики мотивов персонала 3 Составить проект системы мотивации в организации	2
Р 3.5	Формирование и создание команд групп	1 Заполнить таблицу классификации 2 Составить список основных норм поведения в группе 3 Разработать основные социальные роли в группе 4 Охарактеризовать критерии этапов в развитии групп	4
Р 3.6	Управление конфликтами организации	1 Разработать список основных конфликтных ситуаций в организации. 2 Определить основные задачи действий руководителя на различных этапах управления конфликтами в коллективе. 3 Деловая игра; «Способы управления конфликтами».	2
Р.3.7	Оценка результатов эффективности управления персоналом	1 Определить критерии эффективности управления персоналом организации (производственные, социальные, индивидуально-личностные). 2 Провести анализ эффективности системы управления персоналом организации по анкете А.П. Егоршина	3
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий <b>50 %</b>			36

## 8. Фонд оценочных средств

### 8.1. Фонд оценочных средств и текущий контроль успеваемости (промежуточная аттестация)

№	Формы учебной работы	Баллы
1.	Посещение лекций	<b>1 (18)</b>
2.	Посещение практических занятий	<b>1 (18)</b>
3.	Выступление на семинарских занятиях	<b>5</b>
4.	Участие в деловой игре <b>темы</b>	<b>5</b>
5.	Выступление с сообщением, рефератом, докладом	<b>9</b>
6.	Заполнение теста	<b>5</b>
7.	Решение кейсовых заданий	<b>5</b>
8.	Участие в заседании круглого стола	<b>5</b>
9.	Научно-исследовательская работа студента (НИРС)	<b>15</b>
10.	Курсовая работа	<b>10</b>
11.	Зачёт, экзамен	<b>15</b>



12.	<b>ИТОГ: «удовлетворительно»</b>	<b>61-75</b>
13.	<b>«хорошо»</b>	<b>76-90</b>
14.	<b>«отлично»</b>	<b>91-100</b>

## 7.2. Критерии оценивания

### Зачетный тест.

Правильно выполненное задание - 1 балл. При проверке качества подготовки студентов после изучения дисциплины устанавливается критерий не менее 60% правильно выполненных заданий.

### Критерии оценивания НИРС

#### Краткая характеристика оценочного средства

Конечная цель, получаемая в результате выполнения научно-исследовательской работы позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области управления персоналом организации. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

**Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами профессиональной этики;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты профессиональной этики;

**Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

#### Темы НИРС.

1. Разработка программы совершенствования социально-психологического климата в организации
2. Совершенствование производственно-трудовой среды организации

3. Развитие социально-психологической компетентности руководителя (менеджера) в управлении персоналом
4. Пути и способы привлечения персонала к управлению организацией
5. Изучение закономерностей использования методов управления персоналом в практической деятельности менеджера
6. Разработка проекта по формированию групп и команд в производственно-трудовом коллективе
7. Социально-психологическое управление и социальное развитие персонала в организации
8. Развитие трудового коллектив как социально-психологической общности
9. Совершенствование системы мотивации персонала организации
10. Изучение этапов и формирование высокоэффективного трудового коллектива организации
11. Разработка системы социально-психологических методов управления персоналом в организации
12. Анализ, специфика труда и роли руководителя (менеджера) в организации
13. Культура труда менеджера (самоменеджмент) как руководителя подразделения в организации
14. Оптимизация взаимодействия руководства и персонала организации: власть и партнёрство
15. Изучение и анализ видов, форм и эффективности делового общения в организации
16. Лидерство и стили руководства персоналом организации
17. Сущность и значение организационных конфликтов в производственно-трудовой среде предприятия.
18. Разработка проекта управления конфликтами персонала в организации
19. Социальная политика предприятия и её использование в управлении персоналом
20. Изучение роли профсоюзной организации в управлении персоналом
21. Управление коммуникационными процессами в организации
22. Управление социальным развитием персонала как составная часть менеджмента организации
23. Кадровая деятельность организации как объект управления
24. Взаимодействие социальной и кадровой политики организации
25. Современные концепции социального управления персоналом и их практическое применение в деятельности организаций
26. Социально-культурная инфраструктура организации и развитие человеческих ресурсов.
27. Личность работника как объект и субъект управления в организации
28. Планирование социальной работы с персоналом организации
29. Проблемы социального менеджмента на предприятиях малого бизнеса
30. Социальная и кадровая политика организации в условиях кризиса
31. Изучение отечественного опыта социального управления персоналом и его использование в практической деятельности
32. Особенности использования зарубежного опыта социального управления персоналом в российском менеджменте
33. Методы управления персоналом организации
34. Социально-психологические вопросы организации работы по привлечению кадров на предприятие
35. Разработка плана социально-психологической адаптации персонала в организации
36. Разработка проекта управления профессиональной карьерой персонала

37. Формирование и развитие института наставничества в организации  
Студент имеет право самостоятельного выбора темы и предложения своего варианта проблемы связанного с практикой его деятельности и организацией.

### **Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»**

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области управления персоналом организации. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих знаний, аналитических навыков, практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

### **Критерии оценивания «Реферат»**

**Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами этических знаний, умений и навыков.
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты профессиональной этики.

**Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы..

### **Перечень тем рефератов**

1. Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
2. Государственная политика занятости и безработица.
3. Характеристика структуры и компонентов рынка труда.
4. Кадровые агентства на рынке труда и технология их работы.
5. Характеристика услуг кадровых агентств, формы и методы их деятельности.
6. Организация как целостная социальная система и её взаимодействие с окружающей бизнес-средой.
7. Характеристика и классификация организаций.
8. Понятие и сущность организационной культуры.
9. Корпоративная культура и её влияние на формирование персонала.
10. Понятие «персонал». Особенности человеческих ресурсов. Структура персонала организации.

11. Место и роль кадрового менеджмента в системе общего менеджмента организации.
12. Понятие «управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления. Цели, задачи и закономерности управления персоналом.
13. Понятие управленческого цикла и этапы его осуществления.
14. Эволюция основных теорий и концепций управления персоналом.
15. Характеристика особенностей американского, японского и российского кадрового менеджмента.
16. Кадровый маркетинг и методы планирования потребности в персонале.
17. Информационное обеспечение системы управления персоналом организации.
18. Кадровое планирование управления персоналом. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование.
19. Понятие, сущность и цели кадровой политики организации.
20. Виды кадровой политики организации.
21. Взаимодействие этапов развития организации, стратегии бизнеса и кадровой политики.
22. Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.
23. Основные структуры системы управления персоналом.
24. Сравнительная характеристика деятельности старых и новых кадровых служб.
25. Технология управления набором персонала в организации.
26. Разработка модели рабочего места
27. Источники привлечения персонала. Достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлеченного персонала.
28. Отбор и оценка персонала. Методы оценки деловых и личностных качеств работника.
29. Собеседование как форма подбора персонала. Виды собеседования.
30. Контрактная форма найма персонала.
31. Формирование резерва кадров в организации.
32. Технология управления процессом адаптации персонала в организации.
33. Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
34. Характеристика видов адаптации персонала.
35. Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
36. Роль наставничества и консультирования в адаптации молодых специалистов.
37. Управление технологией расстановки персонала в организации.
38. Содержание и принципы рациональной расстановки кадров.
39. Понятие «карьера». Профессиональная и внутриорганизационная карьера.
40. Управление карьерой работников. Планирование и развитие карьеры.
41. Типовые модели и этапы деловой карьеры. Деловая карьера менеджера по управлению персоналом.
42. Управление движением персонала в организации. Показатели движения кадров.
43. Управление высвобождением (увольнением) работников. Виды увольнения и их особенности.
44. Регламент высвобождения и анализ причин увольнения персонала.
45. Аутсорсинг, аутстаффинг и аутплейсмент как современные технологии работы с персоналом.

46. Понятие лизинга персонала и его использование в управлении.
47. Аудит и контроллинг персонала.
48. Понятие и использование кадрового консалтинга в управлении персоналом.
49. Управление технологией обучения и развития персонала.
50. Повышение квалификации и переподготовка кадров.
51. Обучение персонала. Формы и методы обучения.
52. Понятие коучинга, его разновидности и организация.
53. Взаимодействие организации и профессионального образовательного учреждения в целенаправленной подготовке специалистов.
54. Управление технологией оценки и аттестации персонала.
55. Оценка потенциала сотрудников организации.
56. Оценка индивидуального вклада работника.
57. Аттестация кадров как способ комплексной оценки персонала.
58. Мотивация труда работников – понятие и сущность.
59. Мотивация: характеристика теорий содержания (А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг и др.).
60. Мотивация: особенности процессуальных теорий (В. Врум, С. Адамс, Л. Портер и Э. Лоулер и др.).
61. Экономические и неэкономические методы влияния на мотивацию персонала.
62. Оплата труда работников как основной фактор мотивации труда.
63. Система социальной мотивации в организации.
64. Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.
65. Мотивационный менеджмент и мотивационное противоречие в процессе управления.
66. Методы управления персоналом и закономерности их использования.
67. Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.
68. Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.
69. Организация работы службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом
70. Оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом.
71. Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
72. Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.
73. Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.
74. Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
75. Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.
76. Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.
77. Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.
78. Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.
79. Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.
80. Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).

81. Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.

82. Характеристика индивидуальной эффективности поведения личности в организации.

## **8.2. Контрольно-оценочные средства**

### **Критерии оценивания экзамена по дисциплине**

При выставлении оценки за экзамен учитывается:

- знание фактического материала по программе;
- знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса;
- степень активности студента на лекционных и практических занятиях;
- логика, структура, стиль ответа; культура речи, манера общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;
- наличие пропусков практических и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка **«отлично»** ставится студенту, ответ которого содержит:

- глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой;
- знание концептуально-понятийного аппарата всего курса;
- знание монографической литературы по курсу, а также свидетельствует о способности: - самостоятельно критически оценивать основные положения курса; - увязывать теорию с практикой.

Оценка **«хорошо»** ставится студенту, ответ которого свидетельствует:

- о полном знании материала по программе;
- о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, ответ которого содержит:

- поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;
- затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;
- стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала

**Вопросы к экзамену по дисциплине «Управление персоналом организации»**

1. Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
2. Государственная политика занятости и безработица.
3. Понятие «персонал». Особенности человеческих ресурсов. Структура персонала организации.
4. Понятие «управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления. Цели, задачи и закономерности управления персоналом.
5. Эволюция основных теорий и концепций управления персоналом.
6. Особенности американского, японского и российского кадрового менеджмента.
7. Кадровое планирование управления персоналом. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование.
8. Понятие, сущность и цели кадровой политики организации.
9. Виды кадровой политики организации.
10. Взаимодействие этапов развития организации и кадровой политики.
11. Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.
12. Основные структуры системы управления персоналом.
13. Кадровый маркетинг и методы планирования потребности в персонале.
14. Источники привлечения персонала. Достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
15. Отбор и оценка персонала. Методы оценки деловых и личностных качеств работника.
16. Собеседование как форма подбора персонала. Виды собеседования.
17. Контрактная форма найма персонала.
18. Формирование резерва кадров в организации.
19. Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
20. Характеристика видов адаптации персонала.
21. Этапы профессиональной и социально-психологической адаптации.
22. Роль наставничества и консультирования в адаптации молодых специалистов.
23. Содержание и принципы рациональной расстановки кадров.
24. Понятие «карьера». Профессиональная и внутриорганизационная карьера.
25. Управление карьерой работников. Планирование и развитие карьеры.
26. Типовые модели и этапы деловой карьеры. Деловая карьера менеджера по управлению персоналом.
27. Управление движением персонала в организации. Показатели движения кадров.
28. Управление высвобождением (увольнением) работников. Виды увольнения и их особенности.
29. Повышение квалификации и переподготовка кадров.
30. Обучение персонала. Формы и методы обучения.
31. Понятие коучинга, его разновидности и организация.

32. Оценка потенциала сотрудников организации.
33. Оценка индивидуального вклада работника.
34. Аттестация кадров как способ комплексной оценки персонала.
35. Мотивация труда работников – понятие и сущность.
36. Мотивация: характеристика теорий содержания (А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг и др.).
37. Мотивация: особенности процессуальных теорий (В. Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э. Лоулер и др.).
38. Экономические и неэкономические методы влияния на мотивацию персонала.
39. Оплата труда работников как основной фактор мотивации труда.
40. Методы управления персоналом
41. Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.
42. Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.
43. Организация работы службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом
44. Оценка эффективности управления персоналом.
45. Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
46. Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.
47. Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
48. Трудовой коллектив и его структура. Понятие групп и их классификация.
49. Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.
50. Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).

## **9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **9.1 Основная литература**

1. Конституция РФ.
2. Закон РФ «Об основах государственной службы РФ».
3. Закон о труде РФ
4. Егоршин А.П. Карьера одарённого менеджера. – М.: Логос, 2012
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. Учеб. пособие М.: Инфра-М, 2012.
6. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами Учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2012
7. Кибанов А.Я., Гагарина Г.П., Калмыкова О.Ю., Миллер Управление персоналом: Учеб. пособие.- М.: ИНФРА-М, 2014.
8. Управления персоналом организации: Учебник./ Под ред. А.Я. Кибанова.- 4-е изд. перераб. И доп. - М.: ИНФРА-М, 2012.

### **9.2 Дополнительная литература**

1. Абяев С.В. Управление человеческими ресурсами на основе компьютера. М.: Финансы, 2006
2. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008



3. Брагина, З.В. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / З.В. Брагина, В.П. Дудяшова, З.Т. Каверина. - М.: КноРус, 2008.- 125 с.
4. Бухалков, М.И. Управление персоналом [Текст]: учебник. - 2-е изд.. - М.: ИНФРА-М, 2009.- 399 с.
5. Бухтояров А. Система мотивационного рекрутирования. М: Фаир, 2010.
6. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. – Минск.: Современная школа. 2010.- 448 с.
7. Веснин, В.Р.Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс]: электронный учеб. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).. - М.: КноРус, 2009
8. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления. М.: Владос, 2008.
9. Макарова И.К.Управление персоналом: Схемы и комментарии. М., Юриспруденция, 2002.
10. Мильнер Б.З. Управление поведением в фирме. – М.: ИНФРА. 1996.
11. Новиков Е.А. Организация службы управления персоналом. М.: Альфа-Пресс, 2006.
12. Ньюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. – Спб., 2000.
13. Организационное поведение в таблицах и схемах.- М.: Айрис-пресс, 2002.
14. Гребень Н.Ф. Психологические тесты для профессионалов. Мн.: Современник, 2007.
15. Деминг Эд. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми. М.: АльпинаБи, 2009.
16. Евсеев В.О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентноспособности. М.: Гардарика, 2007.
17. Егоршин А.П. Основы управления персоналом.- М.: Экзамен. 2007.
18. Егоршин, А.П. Организация труда персонала: учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2008.- 319 с.
19. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2007.
20. Кибанов А.Я. Служба управления персоналом: учебник.- М.:КНОРУС, 2010.
21. Колношенко О.В. Концепция менеджмента. Конспект лекций в схемах: учебное пособие для вузов.- М.: Изд-во «Экзамен», 2007.
22. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Норма, 2009.
23. Колосова Р.П. Экономика персонала. М.: Инфра-М, 2009.
24. Крымов, А.А. Вы - управляющий персоналом. [Текст]. - М.: Вершина, 2008.- 318 с.
25. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 523 с.
26. Лукичёва Л.И. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учебное пособие 3-е издание.- М.: Омега-Л, 2007.
27. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Под. ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010.
28. Новиков, Е.А. Организация работы службы управления персоналом. - М.: Альфа-Пресс, 2006.- 282 с.
29. Одегов, Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.- практич. пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. - М.: Альфа-Пресс, 2011.- 748 с.
30. Померанцева, Е.П. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение. - М.: Вершина, 2006.- 254 с.: ил.
31. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008.
32. Одегов Ю.Г. Организация службы управления персоналом. М.: Альфа-Пресс, 2009.

33. Орлова О.С. Управление персоналом организации. Учебное пособие.- М.: Изд-во «Экзамен», 2009
34. Социальный аудит; учебное пособие/ под общей ред. д.э.н. А.А.Шулуса, д.э.н. Ю.Н.Попова. – М.: Издательский дом АТиСО, 2008.
35. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред. Г.И. Михайлиной. - 2-е изд., доп. и перераб.. - М.: Дашков и К, 2008.- 281 с.: ил.
36. Управление персоналом: энциклопедия / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 554 с.
37. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб.. - М.: ИНФРА-М, 2009.- 637 с.
38. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб.. - М.: Инфра-М, 2010.- 694 с.
39. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 364 с.
40. Управление персоналом: курсовые проекты, практика, государственный экзамен, дипломный проект [Текст]: учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010.- 430 с.
41. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учеб.-практ. пособие / под ред. А.Я. Кибанова [и др.]. - М.: Проспект, 2012.- 63 с.
42. Шмидт, В.Р. Проблемы и технологии оценки персонала. - СПб.: Речь, 2008.- 159 с.
43. Эггерт М. Мотивация. Что заставляет выкладываться на работе. М.: ГИППО, 2010.
44. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы мотивации. – СПб.: Питер, 2009.
45. Организационное поведение в таблицах и схемах /Под научной редакцией д,э,н, Г.Р.Латфуллина, д.э.н. О.Н.Громовой.- М.: Аирис-пресс, 2002.
46. Померанцева Е.П. Модели управления персоналом.- М.: Вершина, 2006
47. Психология и этика делового общения: учебник для вузов/ В.Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В.Н. Лавриенко и др.: под ред. Проф. Лавриенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. – 279 с.
48. Райхельц Ф. Как строить взаимоотношения с персоналом.- М.: Питер, 2006..
49. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: ИНФРА-М, 2006.-424 с.
50. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: учебное пособие. - Ростов н/Д, 1997
51. Сергеев А.М. Организационное поведение: Тем, кто избрал профессию менеджера: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия. 2005.
52. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000
53. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие/ Под ред. д.э.н. проф. А.Я. Кибанова.- М.: ИНФРА-М, 2001.
54. Шапиро, С.А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности - М.: Альфа-Пресс, 2006.- 253 с.
55. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб., 2002
56. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента. - М., 1997

### **9.3. Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы.**

[www. top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)  
[http ://mevriz.ru](http://mevriz.ru)

<http://www.emcon.ru/202-ex-119.html>  
<http://www.megap.ru>  
Библиотека электронных книг <http://e-booki.narod.ru/knigi.htm>  
Деловая информация – <http://www.delinform.ru>  
Журнал «Справочник кадровика» - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)  
Журнал «Эксперт», <http://www.expert.ru>  
Общероссийская Сеть «Консультант-Плюс» <http://www.consultant.ru>  
Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>  
«Российская газета»- [www.rg.ru](http://www.rg.ru)  
Система Гарант-законодательство с комментариями <http://www.garant.ru>  
Сайт Госкомстата РФ -[www.rks.ru](http://www.rks.ru)  
Сайт «Демография России и Российской империи»- [www.econ.msu.ru](http://www.econ.msu.ru)  
Сайт Международной организации труда -[www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)  
«Человек и труд» -[www.chelt.ru](http://www.chelt.ru)

## **10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

### **10.1 Технические средства:**

Проектор «Полилюкс», установка multimedia. персональные компьютеры, ноутбук, ксерокс.

Разработанный комплекс слайдов и формально-логических схем по дисциплине «Управление персоналом».

### **10.2 Электронные учебники:**

1. Бакалавр: Макроэкономика: электронный обучающий курс / Под ред. Н.Н.Думной .- М.:КНОРУС.- 2008г.- CD-ROM
2. Носова С.С. Экономическая теория (CD-ROM).- М.:КНОРУС.- 2008г.