

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
филиал ФГБОУ ВО «РГГМУ» в г. Туапсе

Кафедра «Экономики и управления на предприятии природопользования»

Рабочая программа по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы бакалавриата по направлению подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль):
Менеджмент организации

Квалификация:
Бакалавр

Форма обучения
Очная/очно-заочная/заочная

Год поступления 2021

Согласовано
Руководитель ОПОП
«Менеджмент»


Продолятченко П.А.

Утверждаю
Директор филиала ФГБОУ
ВО «РГГМУ» в г. Туапсе  Аракелов М.С.

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
15 июня 2021 г., протокол № 4

Руководитель
кафедры  Продолятченко П.А.

Авторы-разработчики:


Крайнова О.А.

Туапсе 2021

Рассмотрена и рекомендована к использованию в учебном процессе на 2021/2022 учебный год без изменений*

Протокол заседания кафедры №4 от 15 июня 2021 г

Рассмотрено и рекомендовано к использованию в учебном процессе на _____ / _____ учебный год с изменениями (см. лист изменений)**

Протокол заседания кафедры _____ от _____.20 № _____

*Заполняется при ежегодном пересмотре программы, если в неё не внесены изменения

** Заполняется при ежегодном пересмотре программы, если в неё внесены изменения

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра инновационных технологий управления в государственной сфере и
бизнесе

Рабочая программа дисциплины
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования по направлению подготовки

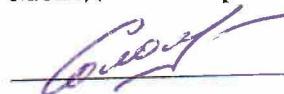
по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль):
Менеджмент организации

Уровень:
Бакалавриат

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Согласовано
Руководитель ОПОП
Менеджмент организации

 Соломонова В.Н.

Председатель УМС

 И.И. Палкин

Рекомендована решением
Учебно-методического совета РГГМУ

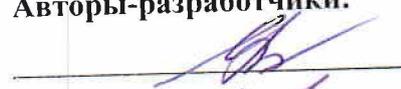
19 05 2021 г., протокол № 8

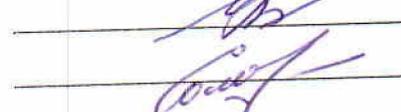
Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
ИТУ в ГСБ

14 апреля 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой  Фирова И.П.

Авторы-разработчики:

 Фирова И.П.

 Соломонова В.Н.

Санкт-Петербург, 2021

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - подготовка бакалавров менеджмента, владеющих знаниями в объеме, необходимом для понимания основных форм, методов и принципов управления персоналом на предприятии, используемых передовыми компаниями в области организации кадровой деятельности, планирования, найма, адаптации, развития, оценки и движения персонала в организации.

Основные задачи дисциплины:

- формирование у бакалавров представления о сущности управления персоналом, основных видов кадровой деятельности;
- формирование представления об особенностях применения современного стратегического инструментария проектирования кадровых подсистем и его теоретического обоснования;
- ознакомление бакалавров с методами количественного и качественного анализа результатов кадровой деятельности;
- ознакомление бакалавров с перспективными кадровыми технологиями и новейшими результатами практических разработок в данной области, используемых современными компаниями;
- формирование способности критически оценивать модели поведения персонала в рамках организационной структуры и механизмы взаимодействия работников в процессе реализации своих функций.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом» для направления подготовки 38.03.02 – Менеджмент / Менеджмент организации относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения данной дисциплины, обучающиеся должны освоить разделы дисциплин: «Теория управления», «Коммуникационный менеджмент», «Этика делового общения», «Проектная деятельность», «Лидерство и управление командой». Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимым для изучения дисциплины «Управление персоналом» представлены в рамках предшествующих дисциплин. Так, обучающийся должен знать основные этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации, уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, владеть методами реализации основных управленческих функций.

Параллельно с дисциплиной «Управление персоналом» изучаются: «Теория организации», «Экономика предприятия», «Статистика», «Философия». Знания, полученные в результате изучения данного курса, могут быть использованы при написании выпускной квалификационной работы. Освоение дисциплины позволит слушателям в будущей профессиональной деятельности эффективно управлять человеческими ресурсами.

3. Перечень планируемых результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование профессиональных компетенции выпускников **ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1**

Таблица 1 - Профессиональные компетенции

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Результаты обучения
ПК-2. Способен формировать и использовать внутреннюю информационную систему организации процессе планирования деятельности и контроля	ПК-2.1. Использует эффективные способы построения и поддержки функционирования внутренней информационной системы организации	Знать: причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях, признаки, параметры, характеристики, свойства организационных структур Уметь: определять количественные и качественные характеристики организационной структуры предприятия; проводить анализ деятельности службы управления персоналом предприятия Владеть: навыками построения организационных структур
ПК-3. Способен разрабатывать регламенты, определяющие работу структурного подразделения, оценивать работу структурного подразделения	ПК-3.1. Определяет порядок взаимодействия подразделений и работников организации в рамках их деятельности ПК-3.2. Использует количественные и качественные показатели для оценки работы структурного подразделения	Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении Уметь: определять функциональные взаимосвязи службы управления персоналом Владеть: навыками разработки должностных инструкций Знать: алгоритмы, средства и методы организации кадровой деятельности Уметь: прогнозировать и определять потребность организации в персонале, оценивать эффективность кадровых мероприятий Владеть: классификации, систематизации фактов и явлений в

		процессе управления персоналом
	ПК-3.3. Обосновывает применение методов мотивации и инструментов мотивационного аудита системы организации	Знать: методы, модели и теории мотивации, лидерства и власти Уметь: проводить мотивационный аудит человеческих ресурсов организации Владеть: навыками проведения мотивационного аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры
ПК-4. Способен разрабатывать и реализовывать стратегические, тактические и оперативные цели деятельности организации	ПК-4.1. Разрабатывает и обосновывает способы и порядок достижения целей и процессы реализации мероприятий проектов, программ, планов деятельности организации	Знать: методы, средства, приемы, алгоритмы и способы планирования кадровой деятельности Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников, разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации Владеть: навыками формулирования выводов при принятии сбалансированных стратегических. Тактических и оперативных управленческих решений в области управления персоналом

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины

Объем дисциплины составляет 4зачетные единицы, 144 академических часа.

Таблица 2. - Объем дисциплины по видам учебных занятий в академических часах

Объем дисциплины	Всего часов		
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Объем дисциплины	144	144	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	56	36	16
в том числе:			
лекции	28	18	8
занятия семинарского типа:			
практические занятия	28	18	8
лабораторные занятия			
Самостоятельная	88	108	128

работа (далее – СРС) – всего:			
в том числе:			
курсовая работа	+	+	+
контрольная работа			
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен	экзамен

4.2. Структура дисциплины

Таблица 3. - Структура дисциплины для очной формы обучения

№	Раздел / тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций
			Лекции	Практические занятия	СРС			
1	Введение		2	2	10	Тесты, задания	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
2	Методология управления персоналом организации		4	4	10	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
3	Эффективность деятельности по управлению персоналом организации		4	4	10	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
4	Организационное проектирование системы управления персоналом организации.		4	4	10	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
5	Стратегическое управление человеческими ресурсами предприятия.		2	2	10	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
6	Технология управления		4	4	10	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3;

	персоналом предприятия							ПК-4.1 ПК-5.1
7	Управление развитием персонала		4	4	10	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
8	Социальные отношения на предприятии		4	4	10	Задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
	ИТОГО	4	28	28	88	-	-	-

Таблица 4. - Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

№	Раздел / тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций
			Лекции	Практические занятия	СРС			
1	Введение		2	2	12	Тесты, задания	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
2	Методология управления персоналом организации		2	2	14	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
3	Эффективность деятельности по управлению персоналом организации		2	2	12	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
4	Организационное проектирование системы управления персоналом организации.		4	4	14	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
5	Стратегическое управление человеческими ресурсами предприятия.		2	2	14	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1

6	Технология управления персоналом предприятия		2	2	14	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3;	ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
7	Управление развитием персонала		2	2	14	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3;	ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
8	Социальные отношения на предприятии		2	2	14	Задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3;	ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
ИТОГО		4	18	18	108	-	-	-	-

Таблица 5. - Структура дисциплины для заочной формы обучения

№	Раздел / тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций
			Лекции	Практические занятия	СРС			
1	Введение			2	16	Тесты, задания	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
2	Методология управления персоналом организации		2		16	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
3	Эффективность деятельности по управлению персоналом организации		2		16	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
4	Организационное проектирование системы управления персоналом организации.		2		16	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1
5	Стратегическое управление человеческими ресурсами		2		16	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-4	ПК-3; ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1 ПК-5.1

	предприятия.							
6	Технология управления персоналом предприятия			2	16	Тесты, задания, доклады	ПК-2; ПК-3; ПК-4	ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1; ПК-5.1
7	Управление развитием персонала			2	16		ПК-2; ПК-3; ПК-4	ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1; ПК-5.1
8	Социальные отношения на предприятии			2	16		ПК-2; ПК-3; ПК-4	ПК-2.1; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-4.1; ПК-5.1
	ИТОГО	2	8	8	128	-	-	-

4.3. Содержание разделов/тем дисциплины

1. Введение

Общая характеристика деятельности по управлению персоналом. Специфика человеческих ресурсов. Сравнение основных терминов управления персоналом. Основные разделы наук о труде и персонале. Предпосылки и основные этапы формирования этих наук. Ролевые функции, выполняемые службами управления персоналом. Функции специалистов по проблемам труда на предприятиях. Состав функциональных блоков по управлению персоналом. Задачи кадровой службы.

2. Методология управления персоналом организации

Современная концепция управления персоналом. Концепции «Использование трудовых ресурсов», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Социальный командный менеджмент».

Взаимосвязь основных функций управления персоналом. Философия управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Методы управления персоналом и методы руководства. Группа административных методов управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Социально-психологические методы управления персоналом. Методы нормирования, планирования, организации, координации, стимулирования, контроля, анализа, учета персонала.

3. Эффективность деятельности по управлению персоналом

Компоненты деятельности человека. Зависимость результатов труда от компонент трудового потенциала. Производительность и рентабельность труда. Показатели соотношений между затратами и результатами деятельности по управлению персоналом. Схема управления эффективностью кадровой деятельности. Основные положения оценки

эффективности управления персоналом. Экономическая, организационная и социальная эффективность системы управления персоналом. Анализ кадрового потенциала. Организационный потенциал. Эффективность инвестиций в человеческий капитал. Основные подходы и модели учета человеческих ресурсов. Затратные модели и модели полезности. Теория человеческого капитала Г.Беккера и Т.Шульца. Концепция «Анализ человеческих ресурсов» Э.Флэмхольца. Использование инструментов контроллинга в управлении персоналом

4. Организационное проектирование системы управления персоналом организации

Персонал предприятия как объект управления; место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. Значение системы управления персоналом на предприятии. Организационное проектирование системы управления персоналом. Цели и задачи системы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Документационное обеспечение системы управления персоналом. Основные кадровые документы.

5. Стратегическое управление персоналом

Планирование работы с персоналом предприятия. Конкурентоспособность персонала. Концепции поддержания конкурентоспособности персонала. Факторы, влияющие на конкурентоспособность персонала. Особенности разработки и реализации стратегии управления персоналом. Кадровая политика организации. Виды и этапы формирования кадровой политики. Кадровое планирование на предприятии. План по труду и персоналу. Управление численностью и структурой персонала. Планирование численности. Методы определения численности персонала. Оптимизация численности персонала; перемещения, работа с кадровым резервом. Управление текучестью кадров.

6. Технология управления персоналом предприятия.

Набор и отбор персонала. Виды и этапы. Подбор персонала и профориентация. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Профессиограмма. Расширенная модель рабочего места. Деловая оценка персонала. Основные показатели оценки персонала. Методы деловой оценки персонала (собеседование, анкетирование, тестирование). Аттестация персонала. Основы организации труда персонала.

7. Управление развитием персонала предприятия

Управление адаптацией работника. Виды адаптации. Профессиональная и организационная адаптация персонала. Факторы, влияющие на процесс адаптации. Профессиональное обучение работника (подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала). Формы и методы обучения. Оценка эффективности обучения. Планирование деловой карьеры. Виды карьеры, этапы карьеры. Служебно-профессиональное продвижение.

8. Социальные отношения на предприятии

Типы социальных отношений на предприятии. Теоретические основы социального партнерства. Базовая социальная стратегия. Виды коммуникаций. Конфликты в коллективе. Типы и причины конфликтов. Управление конфликтной ситуацией.

4.4. Содержание занятий семинарского типа

Таблица 6. - Содержание практических занятий для очной формы обучения

№ темы дисциплины	Тематика практических занятий	Всего часов
1	Оценка мотивированности работника	2
2	Теория ожиданий В.Врума Методика «Паук-ЦИС»	4
3.	Расчет показателей производительности и рентабельности труда Оценка экономической эффективности системы управления персоналом.	4
4.	Графическое моделирование организационной структуры предприятия (схема оргструктуры). Определение количественных и качественных показателей организационной структуры предприятия Анализ деятельности службы управления персоналом (отдела кадров)	4
5.	Определение потребности в персонале Анализ кадровой политики	2
6.	Разработка должностной инструкции Аттестация персонала	4
7.	Анализ компонент трудового потенциала Расчет эффективности инвестиций в повышение квалификации сотрудника предприятия Организация социологического исследования на предприятии, обработка социологической информации	4
8.	Экспертная оценка влияния факторов социального развития при выборе социальной стратегии организации Метод социометрических измерений в процессе изучения внутригрупповых отношений	4

Таблица 8. - Содержание практических занятий для очно-заочной формы обучения

№ темы дисциплины	Тематика практических занятий	Всего часов
1	Оценка мотивированности работника	2
2	Теория ожиданий В.Врума Методика «Паук-ЦИС»	2
3.	Расчет показателей производительности и рентабельности труда Оценка экономической эффективности системы управления персоналом.	2
4.	Графическое моделирование организационной структуры предприятия (схема оргструктуры). Определение количественных и качественных показателей организационной структуры предприятия Анализ деятельности службы управления персоналом (отдела кадров)	4
5.	Определение потребности в персонале Анализ кадровой политики	2
6.	Разработка должностной инструкции Аттестация персонала	2
7.	Анализ компонент трудового потенциала Расчет эффективности инвестиций в повышение квалификации сотрудника предприятия Организация социологического исследования на предприятии, обработка социологической информации	2
8.	Экспертная оценка влияния факторов социального развития при выборе социальной стратегии организации Метод социометрических измерений в процессе изучения внутригрупповых отношений	2

Таблица 7. - Содержание практических занятий для заочной формы обучения

№ темы дисциплины	Тематика практических занятий	Всего часов
1, 2	Оценка мотивированности работника, Теория ожиданий В.Врума	2
3, 4	Оценка экономической эффективности системы управления персоналом. Графическое моделирование организационной структуры предприятия (схема оргструктуры).	
5.	Определение потребности в персонале	2
6.	Разработка должностной инструкции Аттестация персонала	2
7,8.	Экспертная оценка влияния факторов социального развития при выборе социальной стратегии организации	2

5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические материалы по дисциплине (конспект лекций, методические указания по самостоятельной работе, тесты, презентации по темам дисциплины, практикум размещены в moodle. <http://moodle.rshu.ru/course/view.php?id=5>

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Учет успеваемости обучающегося по дисциплине осуществляется по 100-балльной шкале. Максимальное количество баллов по дисциплине за один семестр – 100:

- максимальное количество баллов за выполнение всех видов текущего контроля - 75;
- максимальное количество баллов за посещение лекционных занятий - 10;
- максимальное количество баллов за прохождение промежуточной аттестации - 15);
- максимальное количество дополнительных баллов - 5

6.1. Текущий контроль

Типовые задания, методика выполнения и критерии оценивания текущего контроля по разделам дисциплины представлены в Фонде оценочных средств по данной дисциплине.

6.2. Промежуточная аттестация

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – **экзамен, курсовая работа.**

Форма проведения экзамена – **устно по билетам**

Перечень вопросов для подготовки к экзамену:

ПК-3

1. Общая характеристика деятельности по управлению персоналом.
2. Функции специалистов по проблемам труда на предприятиях.
3. Система наук о труде и персонале.
4. Взаимосвязь основных видов деятельности по управлению персоналом.
5. Цели и задачи управления персоналом..
6. Философия управления персоналом.
7. Важнейшие концепции управления персоналом.
8. Основные подходы к управлению персоналом.

9. Принципы и методы управления персоналом.

ПК-2

10. Особенности формирования системы управления персоналом на предприятии.

11. Принципы построения системы управления персоналом.

12. Методы анализа и построения системы управления персоналом.

13. Документационное и информационное обеспечение системы управления персоналом.

ПК-4

14. Основные компоненты деятельности и трудового потенциала человека.

15. Теория человеческого капитала Г.Беккера и Т.Шульца.

16. Концепция «Анализ человеческих ресурсов» Э.Флэмхольца.

17. Основные положения оценки эффективности управления персоналом.

18. Основные подходы и модели учета человеческих ресурсов.

19. Использование инструментов контроллинга в управлении персоналом.

20. Оценка экономической эффективности управления персоналом.

21. Понятие организационного потенциала в системе управления персоналом.

22. Оценка кадрового потенциала предприятия.

23. Конкурентоспособность персонала организации.

24. Стратегическое управление персоналом.

25. Современные аспекты формирования и реализации стратегии управления персоналом организации.

26. Формирование кадровой политики организации.

27. Кадровое планирование на предприятии.

28. Планирование численности персонала предприятия.

29. Сущность, цели и основные задачи набора и отбора персонала.

30. Деловая оценка персонала.

31. Методы деловой оценки персонала

32. Аттестация персонала.

33. Управление движением персонала.

34. Адаптация сотрудника на предприятии.

35. Развитие и профессиональное обучение работников.

36. Управление карьерой в организации.

37. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.

38. Система управления социальными процессами в организации

Курсовая работа

Перечень тем и критерии оценивания курсовой работы представлены в Фонде оценочных средств. Методика выполнения курсовой работы представлена в Методических рекомендациях для обучающихся по освоению дисциплины «Управление персоналом».

6.3. Балльно-рейтинговая система оценивания

Таблица 8. - Распределение баллов по видам учебной работы

Вид учебной работы, за которую ставятся баллы	Баллы
Посещение лекционных занятий	10
Практические задания	40
Тесты	20
Доклады	15
Промежуточная аттестация	15
ИТОГО	100

Таблица 9 - Распределение дополнительных баллов

Дополнительные баллы (баллы, которые могут быть добавлены до 100)	Баллы
Участие в конференции	5
ИТОГО	5

Минимальное количество баллов для допуска до промежуточной аттестации составляет 40 баллов при условии выполнения всех видов текущего контроля.

Таблица 10 - Балльная шкала итоговой оценки на экзамене

Оценка	Баллы
Отлично	85-100
Хорошо	65-84
Удовлетворительно	40-64
Неудовлетворительно	0-39

Таблица 11. - Балльная шкала итоговой оценки курсовой работы

Оценка	Баллы
Отлично	85-100
Хорошо	65-84
Удовлетворительно	40-64
Неудовлетворительно	0-39

7. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации ко всем видам аудиторных занятий, а также методические рекомендации по организации самостоятельной работы, в том числе по

подготовке к текущему контролю и промежуточной аттестации представлены в Методических рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Управление персоналом».

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455323>.

2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473945>.

3. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455030>.

б) дополнительная литература

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477357>.

2. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/448310>.

3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449289>.

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. <http://moodle.rshu.ru/course/view.php?id=5> ...
2. <http://ecsocman.hse.ru/text/19209218/> - федеральный образовательный портал «Экономика, социология, бизнес»
3. <https://hr-portal.ru/page/obratnaya-svyaz> - HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров

8.3. Перечень программного обеспечения

1. windows 7 48130165 21.02.2011
2. office 2010 49671955 01.02.2012

8.4. Перечень информационных справочных систем

1. <http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс
2. <http://www.garant.ru/> - Гарант

8.5. Перечень профессиональных баз данных

1. Электронно-библиотечная система elibrary;
2. База данных издательства SpringerNature;
3. База данных Web of Science
4. База данных Scopus

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение программы соответствует действующим санитарно-техническим и противопожарным правилам и нормам и обеспечивает проведение всех видов лекционных, практических занятий и самостоятельной работы бакалавров.

Учебный процесс обеспечен аудиториями, комплектом лицензионного программного обеспечения, библиотекой РГГМУ.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, презентационной переносной техникой.

Учебная аудитория для проведения занятий практического типа - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, презентационной переносной техникой.

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций - укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации - укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

10. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом учитываются рекомендации, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.

11. Возможность применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

Дисциплина может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий