

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курганский государственный университет»
(КГУ)

Кафедра менеджмента и маркетинга



УТВЕРЖДАЮ:
Врио ректора
/ Н.В. Дубив /
«Экономика» 2019г.

Рабочая программа учебной дисциплины

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

образовательной программы высшего образования –
программы магистратуры
38.04.01 - «Экономика»

Направленность «Бухгалтерский учёт, контроль и управление организацией»

Форма обучения: заочная

Курган 2019

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом» составлена в соответствии с учебными планами по программе магистратуры «Экономика» (Бухгалтерский учёт, контроль и управление организацией), утвержденными:

– для заочной формы обучения «29» августа 2019 года.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» «30» августа 2019 года., протокол № 1.

Рабочую программу составил
доцент, к.э.н.



Е.Н. ИЛЬЧЕНКО

Согласовано:

Заведующий кафедрой
«Менеджмент и маркетинг»
доцент, к.э.н.



З.Н. ВАРЛАМОВА

Руководитель программы магистратуры
профессор, д.э.н.



С.Н. ОРЛОВ

Специалист
по учебно-методической работе
Учебно-методического отдела



Г.В. КАЗАНКОВА

Начальник Управления
образовательной деятельности



С.Н. СИНИЦЫН

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Всего: 3 зачетных единицы трудоемкости (108 академических часа)

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	семестр
		2
Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов	8	8
в том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия	4	4
Самостоятельная работа, всего часов	100	100
в том числе:		
Подготовка к зачету	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	82	82
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет
Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов	108	108

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление персоналом» относится к дисциплинам вариативной части дисциплин Блока 1 дисциплина по выбору.

Изучение дисциплины базируется на результатах обучения, сформированных при изучении следующих дисциплин: «Микроэкономика», «Основы менеджмента», «Инновационный менеджмент», «Теория организации», «Организационное поведение» и другие.

Результаты обучения по дисциплине необходимы для прохождения производственной практики, выполнения научно-исследовательской работы, а также выпускной квалификационной работы.

Требования к входным знаниям, умениям, навыкам и компетенциям:

- владение навыками разговорно-бытовой речи;
- понимание устной (монологической и диалогической) речи на бытовые и общекультурные темы;
- владение наиболее употребительной грамматикой и основными грамматическими явлениями, характерными для устной и письменной речи повседневного общения;
- знание базовой лексики, представляющей стиль повседневного и общекультурного общения;
- освоение следующих компетенций на уровне не ниже порогового:
- ОК-2 (готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения);
- ОПК-2 (готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия);
- ПК-3(способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой);
- ПК-4(способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом» является освоение магистрами методических подходов к инновационной деятельности в области управления человеческими ресурсами и формирование знаний, умений, навыков управления персоналом организации для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации.

Задачами освоения дисциплины «Управление персоналом» являются:

- выявление современных проблем управления персоналом и использование фундаментальных представлений в сфере профессиональной деятельности для постановки и решения новых задач;

- использование основных теорий, концепций и принципов избранной области деятельности, способность к групповому мышлению и взаимодействию;
- применение эффективных методов и технологий выработки групповых решений, учитывая личностные особенности членов команды;
- грамотное управление командной работой на всех этапах ее существования.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- Способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-3);
- Способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада (ПК-4).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- знать методы разработки и принятия управленческих решений; процессы групповой динамики, преимущества и ограничения коллективной работы; методы сбора и обработки информации для проведения самостоятельных исследований в области управления человеческими ресурсами; методы эффективных коммуникаций (для ОК-2, ОПК-2, ПК-3, ПК-4);
- уметь действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; взаимодействовать с коллективом (для ОК-2, ОПК-2, ПК-3, ПК-4);
- владеть навыками принятия решений; навыками проведения исследований в области управления человеческими ресурсами; эффективного взаимодействия с коллективом (для ОК-2, ОПК-2, ПК-3, ПК-4).

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-тематический план

Заочная форма обучения

	Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
			Лекции	Практические занятия

Рубеж 1	1	Система управления персоналом компании	1	-
	2	Кадровая политика и стратегия управления персоналом предприятия	1	1
	Рубежный контроль № 1		-	1
Рубеж 2	3	Развитие персонала	1	-
	4	Мотивация поведения сотрудников предприятия в процессе трудовой деятельности	1	1
	Рубежный контроль № 2		-	1
Всего:			4	4

4.2. Содержание лекционных занятий

Тема 1. Система управления персоналом компании

Основные понятия и сущность управления персоналом компании. Концепции управления персоналом организации. Современные модели управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом предприятия

Классификация форм кадровой политики. Основные требования к кадровой политике. Понятие кадровой стратегии и взаимосвязь ее с кадровой политикой. Типы кадровых стратегий по отношению к внешней среде.

Тема 3. Развитие персонала

Управление деловой карьерой. Работа с кадровым резервом. Деловая оценка и аттестация персонала. Обучение и повышение квалификации персонала.

Тема 4. Мотивация поведения сотрудников предприятия в процессе трудовой деятельности

Управление мотивацией персонала. Система материального поощрения сотрудников. Структурная модель путей улучшения мотивации труда. Социальные проблемы мотивации. Процесс формирования мотивационных программ.

4.3. Практические занятия

	Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Наименование практического занятия	Норматив времени, час.
--	---------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------

				Заочная форма обучения
Рубеж 1	2	Кадровая политика и стратегия управления персоналом предприятия	Разбор ситуации «Кадровая политика и кадровая стратегия»	1
			Рубежный контроль № 1	
Рубеж 2	4	Мотивация поведения сотрудников предприятия в процессе трудовой деятельности	Решение ситуационных задач.	1
			Рубежный контроль № 2	
Всего:				4

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При прослушивании лекций рекомендуется в конспекте отмечать все важные моменты, на которых заостряет внимание преподаватель, в частности те, которые направлены на качественное выполнение соответствующего практического задания.

Преподавателем запланировано использование при чтении лекций презентационных технологий и технологии учебной дискуссии. Поэтому рекомендуется фиксировать все слайд-материалы, а также интересные для себя моменты с целью их активного обсуждения на дискуссии в конце лекции.

Залогом качественного выполнения практических занятий является самостоятельная подготовка к ним накануне путем повторения материалов лекций. Рекомендуется подготовить вопросы по неясным моментам и обсудить их с преподавателем в начале практических занятий.

Преподавателем запланировано применение на практических занятиях технологий развивающейся кооперации (интегратора), коллективного взаимодействия, разбора конкретных ситуаций. Поэтому приветствуется групповой метод выполнения практических занятий, а также взаимооценка и обсуждение результатов.

Часть практических занятий выполняется с использованием таких программных продуктов, как Microsoft Power Point и Microsoft Office Excel. Рекомендуется повторить навыки использования указанных программ.

Для текущего контроля успеваемости преподавателем используется балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности для заочной формы обучения. Поэтому настоятельно рекомендуется тщательно прорабатывать материал дисциплины при самостоятельной работе, участвовать во всех формах обсуждения и взаимодействия, как на лекциях, так и на практических занятиях в целях лучшего освоения

материала и получения высокой оценки по результатам освоения дисциплины.

Выполнение самостоятельной работы подразумевает самостоятельное изучение разделов дисциплины, подготовку к практическим занятиям, к рубежным контролям и подготовку к зачету.

Рекомендуемая трудоемкость самостоятельной работы представлена в таблице:

Рекомендуемый режим самостоятельной работы

Наименование вида самостоятельной работы	Рекомендуемая трудоемкость, акад. час.
	Заочная форма обучения
Самостоятельное изучение тем дисциплины:	74
Методологические основы управления персоналом предприятия	10
Система управления персоналом компании	10
Кадровая политика и стратегия управления персоналом предприятия	20
Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников	10
Развитие персонала	12
Мотивация поведения сотрудников предприятия в процессе трудовой деятельности	12
Подготовка к практическим занятиям (по 2 часа на каждое занятие)	4
Подготовка к рубежным контролям (по 2 часа на рубежный контроль)	4
Подготовка к зачету	18
Всего:	100

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень оценочных средств

1. Балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности обучающихся в КГУ (для заочной форм обучения).
3. Банк заданий к рубежным контролям № 1, № 2 (для заочной форм обучения).
4. Перечень вопросов к зачету.
5. Задания к практическим занятиям.

6.2. Система балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся по дисциплине

№	Наименование	Содержание

		Заочная форма обучения						
		Распределение баллов за 3 семестр						
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы (доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии)	Вид учебной работы:	Посещение лекций	Работа на практических занятиях	Рубежный контроль № 1 (тестирование)	Рубежный контроль № 2 (тестирование)	Оригинальность в ходе принятия решений	Зачет
		Балльная оценка:	5 баллов x 2 занятий 10 баллов	Максимум 10 баллов в зависимости и от активности	Максимум 10 баллов в зависимости от результата	Максимум 10 баллов в зависимости и от результата	Максимум 10 баллов в зависимости от активности и на практических занятиях	30 баллов
		Примечания:	За прослушанные лекции Максимум 10	2 занятия Максимум 20	На 8-й неделе Максимум 10	На 16-й неделе Максимум 10	По итогам практических занятий Максимум 20	
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	60 и менее баллов – незачтено; 61 и более баллов – зачтено.						
3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	<p>Для допуска к промежуточной аттестации (зачету) обучающийся должен набрать по итогам текущего и рубежного контроля не менее 50 баллов и должен выполнить все практические занятия.</p> <p>Для получения зачета по дисциплине «автоматом» обучающемуся необходимо набрать 61 балл.</p> <p>По согласованию с преподавателем обучающемуся могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ, за участие в значимых учебных мероприятиях кафедры.</p>						
4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) обучающихся для получения недостающих баллов в конце семестра	<p>В случае если к промежуточной аттестации (зачету) набрана сумма менее 50 баллов, обучающемуся необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра. При этом необходимо проработать материал все пропущенных практических занятий.</p> <p>Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение и защита заданий по пропущенным практическим занятиям (до 3-х баллов за каждое занятие); - написание реферата по выбранной теме из предложенного перечня (максимум 5 баллов); - прохождение рубежного контроля (баллы в зависимости от рубежа). <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности учебных планов при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяются преподавателем.</p>						

6.3. Процедура оценивания результатов освоения дисциплины

Перед проведением каждого рубежного контроля преподаватель прорабатывает со студентами основной материал соответствующих разделов дисциплины в форме краткой лекции-дискуссии.

Рубежный контроль № 1 проводится в форме письменного тестирования. Варианты тестовых заданий состоят из 10 вопросов. Каждое правильно выполненное тестовое задание оценивается в 1 балл (1 балл × 10 заданий = 10 баллов). На тестирование при рубежном контроле № 1 обучающемуся отводится время не менее 45 минут.

Рубежный контроль № 2 проводится в форме письменного тестирования. Варианты тестовых заданий состоят из 10 вопросов. Каждое правильно выполненное тестовое задание оценивается в 1 балл (1 балл × 10 заданий = 10 баллов). На тестирование при рубежном контроле № 2 обучающемуся отводится время не менее 45 минут.

Преподаватель оценивает выполнение рубежных контролей в баллах у каждого студента по количеству правильных ответов и заносит в ведомость учета текущей успеваемости.

Зачет проводится в устной форме по заранее представленным вопросам. В билете содержится по два вопроса, каждый из которых оценивается по 15 баллов (максимально за зачет можно получить 30 баллов). Время, отводимое магистранту на сдачу зачета, составляет не менее 25 минут.

Результаты текущего контроля успеваемости и зачета заносятся преподавателем в зачетную ведомость, которая сдается в организационный отдел института в день зачета, а также выставляются в зачетную книжку магистранта.

6.4. Примеры оценочных средств для рубежных контролей и зачета **Примерные тестовые задания для рубежного контроля № 1** **по дисциплине «Управление персоналом»**

1 Первым этапом планирования персонала является:

- а) определение способов создания рабочих мест;
- б) определение масштабов технологизации предприятия;
- в) совершенствование процесса приема на работу;
- г) проведение оценки имеющихся трудовых ресурсов.

2 Самый трудоемкий этап анализа рабочего места - это:

- а) определение цели;
- б) сбор вспомогательной информации;
- в) сбор информации для анализа;
- г) анализ полученной информации.

Примерные тестовые задания для рубежного контроля № 2 **по дисциплине «Управление персоналом»**

1 Аттестация, проводимая с целью выработки рекомендации по использованию работника на основе результатов его трудовой адаптации на новом рабочем месте – это:

- а) очередная аттестация;

- б) аттестация по истечении испытательного срока;
- в) аттестация при продвижении по службе;
- г) аттестация при переходе из одного структурного подразделения в другое.

2 Совокупность материальных благ, имеющая вещественную форму и выступающая в качестве главного побудительного мотива трудовой деятельности человека, - это ...

- д) материальные потребности;
- е) потребительская корзина;
- ж) денежные доходы населения;
- з) денежные расходы населения;
- и) прожиточный минимум.

Примерные контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации (зачета) по дисциплине «Управление персоналом»

- 1 Теоретико-методологические подходы к управлению персоналом организации: сущность, принципы, методы.
- 2 Эволюционное развитие концепций управления персоналом. Основные технологии управления персоналом.
- 3 Кадровая политика организации: содержание, цели, принципы, виды.
- 4 Кадровая стратегия организации: сущность, цели, направления. Кадровые мероприятия.
- 5 Служба кадров организации: цели, задачи, структура (организационная и профессиональная), функции.
- 6 Информационные технологии в управлении персоналом.
- 7 Кадровое планирование в организации: сущность, цели, задачи. Этапы кадрового планирования.
- 8 Характеристика основных методов прогнозирования потребностей в персонале.
- 9 Источники потребностей организации в персонале (внешние и внутренние). Анализ содержания работы (должностная инструкция и карта компетентности).
- 10 Сравнительная характеристика методов привлечения персонала в организацию.
- 11 Маркетинг персонала.
- 12 Методы отбора потенциальных сотрудников на вакантное рабочее место. Характеристика этапов отбора.
- 13 Адаптация персонала в организации: сущность, направления, аспекты, типы, стадии.
- 14 Управление процессом адаптации. Показатели успешности процесса адаптации.

- 15 Цели, задачи и виды обучения персонала.
- 16 Особенности подготовки и обучения руководителей и специалистов.
- 17 Оценка персонала: сущность, цели, требования.
- 18 Основные методы оценки персонала (сравнительный анализ)
- 19 Факторы, влияющие на результаты деятельности персонала.
- Особенности оценки результатов труда управленческого персонала организации.
- 20 Мотивация труда персонала организации.
- 21 Основные теоретические концепции мотивации труда: содержательные и процессуальные.
- 22 Основные направления повышения мотивации труда персонала организации.
- 23 Деловая карьера: сущность, виды, модели.
- 24 Конфликт: сущность, функции, типология.
- 25 Способы управления конфликтом. Схема анализа конфликта.
- 26 Стресс: сущность, причины, способы выхода.
- 27 Особенности кадровой политики при увольнении в РФ (по Трудовому Кодексу).
- 28 Характеристика зарубежного опыта управления персоналом: американская, японская и европейская модели управления персоналом.
- 29 Оценка и диагностика эффективности системы управления персоналом: подходы, направления анализа, экономический эффект.
- 30 Концепция и методика оценки эффективности системы управления персоналом.

6.5. Фонд оценочных средств

Полный банк заданий для текущего, рубежных контролей и промежуточной аттестации по дисциплине, показатели, критерии, шкалы оценивания компетенций, методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов, приведены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

7.1. Основная учебная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с. - Доступ из ЭБС «Znaniium.com».
2. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 400 с. - Доступ из ЭБС «Znaniium.com».
3. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М. И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. - Доступ из ЭБС «Znaniium.com».

7.2. Дополнительная учебная литература

1. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография / под ред. А. Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 240 с. - Доступ из ЭБС «Znaniium.com».

2. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В.Куприянчук, Ю.В.Щербакова. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2018 - 255 с.: - Доступ из ЭБС «Znaniium.com».

3. Управление персоналом организации: учебное пособие/ Ильченко Е. Н., Соськова О.Н. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2017. – 80 с.- Доступ из ЭБС КГУ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Методические указания к выполнению практических работ.

9. РЕСУРСЫ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1 www.garant.ru – Справочно-правовая система ГАРАНТ.
- 2 www.consultant.ru – Справочно-правовая система Консультант-Плюс
- 3 www.kgsu.ru – ЭБС Курганского государственного университета
- 4 www.studentlibrary.ru – ЭБС «Консультант студента»
- 5 www.znaniium.com – Электронно-библиотечная система «Znaniium.com»

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

При чтении лекций используются слайдовые презентации.

Минимальные требования к операционной системе и программному обеспечению компьютера, используемого при показе слайдовых презентаций: Windows XP, Foxit Reader Pro версия 1.3.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Компьютерный класс, мультимедийное оборудование (переносной персональный компьютер, мультимедийный проектор, мультимедийный экран).

**Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Управление персоналом»**

образовательной программы высшего образования –

программы магистратуры

38.04.01 - «Экономика»

направленность «Бухгалтерский учёт, контроль и управление организацией»

Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 академических часов).

Семестр: 2 семестр - заочная форма обучения.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Содержание дисциплины

Система управления персоналом. Кадровая политика и стратегия управления персоналом предприятия. Развитие персонала. Мотивация поведения сотрудников предприятия в процессе трудовой деятельности.