Подписано эле**кгронисай оподписью**: Вержицкий Да**Виржронкий Баии**л Григорьевич

471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436 Кузбасский гуманитарно-педагогический институт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет»

Факультет информатики, математики и экономики

УТВЕРЖДАЮ Декан <u>А.В.Фомина</u> «23» июня 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.12 Управление человеческими ресурсами

(код и название дисциплины по учебному плану)

Направление

38.03.02 Менеджмент (ишфр, название направления)

Направленность (профиль) подготов ки «Производственный менеджмент»,

Программа бакалавриата

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год набора 2021

Новокузнецк 2021

Оглавление

1 Цель дисциплины	3
1.1 Формируемые компетенции	
1.2 Дескрипторные характеристики компетенций	
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Ф	
промежуточной аттестации	-
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины	
3.1 Учебно-тематический план	
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы	
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компет	
обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	
5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспе	
дисциплины	
5.1 Учебная литература	
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справо	
системы	
6 Иные сведения и (или) материалы.	
6.1. Примерные темы и варианты письменных учебных работ	
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации	

1 Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы академического бакалавриата (далее - ОПОП): ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций		Код и название компетенции
Общекультурная		ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Профессиональная		ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Профессиональная		ПК-2	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

1.2 Дескрипторные характеристики компетенций

Таблица 2 – Дескрипторные характеристики компетенций, формируемых дисциплиной

таолица 2 дескрипторі	ные характеристики компетенции,	формирусмых дисциплинои
Код и название	Дескрипторные характери-	Дисциплины и практики, фор-
компетенции	стики компетенции по ОПОП	мирующие компетенцию ОПОП
ОПК-3 способность	Знать:	Б1.Б.27 Теория организации
проектировать организа-	- основные виды организационных	Б1.В.04 Управление человечески-
ционные структуры, уча-	структур, их преимущества, недостат-	ми ресурсами
ствовать в разработке	ки.	Б2.В.01(У) Учебная практика. Прак-
стратегий управления че-	Уметь:	тика по получению первичных профессио-
ловеческими ресурсами	- определить виды стратегии управ-	нальных умений и навыков
организаций, планировать	ления человеческими ресурсами ор-	Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квали-
и осуществлять мероприя-	ганизации;	фикационной работы, включая подготовку
тия, распределять и деле-	- предложить проект плана реализа-	к процедуре защиты и процедуру защиты
гировать полномочия с	ции мероприятий и распределения	
учетом личной ответст-	полномочий и ответственности;	
венности за осуществляе-	- обосновать проект совершенствова-	
мые мероприятия	ния организационной структуры	
	предприятия и активно участвовать в	
	разработке стратегии управления че-	
	ловеческими ресурсами;	
	- разработать проект организацион-	
	ной структуры и стратегию управле-	
	ния человеческими ресурсами органи-	
	зации;	
	- разработать план мероприятий и ор-	
	ганизовать его выполнение;	
	- распределять и делегировать полно-	
	мочия с учетом личной ответственно-	
	сти за осуществляемые мероприятия.	

Вижеть: - навыками пацирования и реа- видации мероправитя по облост - навыками пацирования и реа- видации мероправитя по советно- видации мероправите - навыками пацирования и реа- видации мероправите - навыками пацирования и реа- видации мероправите - навыками пацирования и реа- видами виспользания ос- невых задач, а таже дая организации прунцной променнях третическах и оперативных управичения произсосо трупповой да- диамизы комфактами; - наскорящения комфактами; - наскорящения куправичения произсосо трупповой да- намизи и ризинной правленения управиченского да да- менерамунная видентику праваченского - комфактам, структуру процессов - труктуру процессо организационной культур- ры - оправание - соновных процессов - соновных нероні - соновных нероні - основных - продессупавний - соновных нероні - основных - правачния - соновных продессупавния - соновных - правачния - соновных - правачния - соновных - правачния - основных - правачния - основных - основных - основных - основных - основных - основных - правичния - основных - осно	IV	П	Π1
пазания мероправния предважния человеческим ресурсами. ПК-1 владение навышем пенедоврами в миненции явышем пенедоврами пене	Код и название компетенции	Дескрипторные характери- стики компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, фор- мирующие компетенцию ОПОП
пазания мероправния предважния человеческим ресурсами. ПК-1 владение навышем пенедоврами в миненции явышем пенедоврами пене	·	Владеть:	
организационной структуры и рамма к стратегии управления с правение навы- ками использования о- конных теорий мотивации, распоявания организационной правение и вакст дат решения стритическога и окретивыму управление- сказ задач, а также для оправлениему правлениему света задач, учаственной применения приповой правениеми приповой правениеми приповой правениемих задач, задети и особенно- применения применения применения правения сообенности применения правениемих задач, задети и особенно- применения провессо трупповов правениемих задач, задети сообенности применения правениемих задач, задети сообенности применения применения провессу страначения сообенности сетруктуру процесса воз- применения сообенности сетруктуру процесса организационной коммуникации сосрежание основных тропис сотруктуру процесса организационной коммуникации сосрежание основных тропис сотруктуры процессу применения сосрежание основных тропис применения сосрежание основных тропис сотруктуры процессу применения сосрежание основных тропис сотруктуры применения процессу применения сосрежание основных тропис коммуникации сосрежание основных тропис сотруктуры применения процессу применения сосрежание основных тропис сотруктуры применения процессу применения процесси процесси процесси процесси процесси применения процесси п			
ПК-1 владение навы- ками использования ос- новых теорий могивации, припо- респекты два растических да- могративных управление- ских задач, а также два оперативных и принципов фор- мировения команам, уме- привесков трутнокой два мировения команам, уме- привесков трутнокой два мировения команам, уме- привеском трутнокой два мировения команам, уме- привеском трутном теория и обращения правичных оперативнами оперативнах профессио- грунном два разнитых комфанктам; — содержане соновым теорий могива- ции; присессуальных теорий могива- ции; присессов горовные торовные два- прадивномия в прастив- записные подходы к исселенование- прадивномия в прастивностию; основные за- менты социально-печахологической структуры личности; методы внуче- нов динивных, команалобразования, коммунивации; — сунвость подходы к исселенование- повет два инфармационное подкоры к исселенование- повет два инфармационное подкоры к исселенование- повет два инфармационное порядение- повет два инфармационное порядение — сосповные подходы к исселенование — сосповные подходы к исселенование — сосповные подходы к исселенование — сосповные подходы к преста два инфармационное — сосповные подходы к исселенование — сосповные подходы к исселенование — сосповные подходы к исселенование — сосповные подходы и предета на предустами и предуст			
ПК-1 владение павы- ками и использования ос- новым х теорий мотивации, и дерства и власти для решения стратегических и кольмуниваций, и дерства и власти для решения стратегических и кольмуниваций, лидерства и процессов трупповой ди- павики и прищинов офо- рыпования команды, уме- павики и прищинов офо- рыпования команды, уме- пависнов правичения притисное просессирательного применения задает для решения процессов трупповой ди- павики и прищинов офо- рыпования команды, уме- пависнов правичения притисное просессуправноемия конфиктов, такер став- для решения управлениеми конфиктов, то- печеских ресурсов и осу- паческих ресурсов обращения производить потражения производить потражения обращения производить потражения обращения производить и на получения получения производить потражения производить паческих ресурсов паческих ресурсов потражения потражения потражен			
ПК-1 влажение павълями использования основных тории и концепшни язынсивных торий мотиващии, лижерства и власти для решения стратегическам и оперативных управленческам то оперативных портивной динамики, командоморазования коммучиваций, лижерства и управленческам то оперативных принцепости применения лижерства и управленческам задам, а также длам процессов группооб динамики и принципоов делей и сообенности применения лижерства и особенности применения лижерства и управление сестом то оперативнах дражение проводить жулат чельеческих устровов и осуществлять динагностику оправления конфликтом; соогражных процесс огруппооб динамики; соогражных теорий мотиващии, годержательных теорий мотиващии, процессурсамым теорий мотиващии, процессурсамым теорий мотиващии, процессурсамым теорий мотиващии; пинь, видам и формы мотиващии; пинь, видам и формы мотиващии; примеровам по должения практичестве; сосповные подходы к исследованию поизтим сличности»; сосповные горым к исследованию поизтим сличности»; сосповные подходы к исследованию поизтим сличности, естимностической структуры дичности, кетоды плучения подклажения практичения сличности, четоды плучения подклажения практичения сличности, четоды плучения подклажения практичения сличности, четоды плучения подклажения предопадов по получению поручения профессиональных учений и опыта профессиональных уч			
ПК 1 каждение намы- ками непользования ос- возных теорий мотивации, зыкерства и выясти дыя решения стратегических и оперативных управленче- ских задач, а пакже дия процессов трупповой па- намики и пришново фо- рыфовы на осеновные темпя касти двя решения процессов групповой да- намики и пришнов фо- рыпрования команды, уде- шеетвлять диатостику организационной культу- ры Б 1 В 01 В Введение в профессио- невознактами; прицессов групповой ди- намики и пришнов фо- рыпрования команды, уде- шеетвлять диатостику организационной культу- ры Б 2 В 30(П) Производственная практи- применення правления при предестать диатостику организационной культу- ры Б 2 В 30(П) Производственная практи- прижения правления при предестать диатостику организационной культу- ры Б 3 В 3 В 3 В 3 В 3 В 3 В 3 В 3 В 3 В 3			
лемен использования о с- новыях теорий мотивации, лижретва и власти для решения стратегических и оперативных угральлене- силх задач, а также для оперативных угральлене- пириссеос в групповой данамики и прищинов фо- пириссеос в групповой да решения класти для решения в конфактов, структуру процесса воз- веческих ресурсов и осу- шестваять диагностику организационной культу- ры — содержание в соновых процессов отрупповой динамики; — содержание в соновых теорий мотива- ции, содержательных теорий мотива- ции, содержательных теорий мотива- ции, содержательных теорий мотива- ции, подессов организации; — содержание лидерства; — соловыке подходы к исследованию пидертва; — основные подходы к исследованию подкти диниссти; основные эле- менты социально-пеихологической структуры принести, меслодь изуче- ния инности в организации; — содержание подходы к исследованию подкти диниссти; основные эле- менты социально-пеихологической структуры диности, от основные эле- менты социально-пеихологической структуры диности, меслодь и пуривале- ния конфыктами; — основные типы темперамен- пок; — основные типы темперамен- ток; — основные типы темперамен- пок; — основные типы темперамен- пок; — основные ходенных условых с — основные ходенных условых; — основные колиенты структуры пуриты и сосновные храктернения группы; — основные заменных предостам в соде- менных условых; — основные подеста ражнения и категории в об- высти исследования и формиморования пруппы и сосновные храктернения группы; — основные подеста ражнения и на подел в организации; — основные подеста ражнения подел подельность от практики угравленных ражнения подельность от практи- важнения услова доста на подельность от практи- важнения услова доста на подельность от практи- важнения услова доста на подельность основные за подельность от практи- важнения услова доста на подельность от практи- важнения и подельность основные за подельность	ПК-1 впаление навы-		Б1 Б 06 Менелжмент
моделения страистических и оперативных управление включая вопросы мотивации, групповой динамики, команадообразования, издерства и процессов групповой динамики и принцепов формирования команадообразования команадообразования и делеговачим структору, процессе образования комаником, содержание основных процессов групповой динамики, содержание предсественная практичествую динамики, содержание подрожным отманации, пина, вида и формы мотиващии, груше, содержание пидерства; сосповные подходы к исследованию и динамики и процестуру динамики и соповные подходы к исследованию и социально-песновления мустановка личностию соновные труктуры и причимыми предсественная комарык ками; сосповные подходы к исследованию и соменьях услова, команадообразования и факторы эффективности работы в круппе; сосповные подкоты хрупственная и председания и факторы эффективности работы в команадообразования и факторы эффективности работы в команадообразования и факторы эффективности работы в крупции; сосповные подклания и факторы эффективности работы в команадообразования и факторы эффективности работы в команадообразования и формы морамена председания и факторы эффективности работы в команадообразования и формы морамена председания и формы морамена председания и факторы эффективности работы в команадост, сольные подклания и факторы эффективности работы в команадообразования и формы морамена председания и факторы председания и	' '		• •
видерства и власти для репешних гранических и оперативляму управленических и оперативляму управленических и оперативляму управленических для оперативлями рупповой динамики и принципов формирования компады, уменик проводить влушт челевеческих ресурсов и осуществлять диагностику роденсов применения макети для решения управленических задач, и для решених управленических задач, и для решених управленических задач, падерства и особенности применения лидерства и особенности применения лидерства и особенности применения лидерства и особенности применения мирования компады, уменик проводить влушт челевеческих ресурсов и осуществлять диагностику оправления конфликтом, годержание и развития конфликтом; содержание остовных процессо грушповой динамики; структуру процесса организационной коммуникации; содержание подходы к исседованию динучные подходы к исседованию динучные подходы к исседованию динучные подходы к исседованию динучные подходы к исседованию динучных динистику основные элементи осимально-пельзологической структуры инчисти в организации; с супцость полятия «сустановка динистику образования и концепции взаимодействия людей в организации, в долятивления конфликтами; с супцость полятия «сустановка динистику процессуру защиты и процедуру защиты процедуру защиты и процедуру защиты на процедуру защиты и процедуру защиты и процедуру защиты и проц]
решения стратегических и оперативных управленеских управленеских управленеских управленеских управленеских управленеских управлен и особенности применения власти и особенности применения власти для решения управленеских задач, лидерства и трименения управления объемом управления пресонадом в современных условиях, сомана объемом управления и причим и проискуру защиты и проискуру защиты и проискуру защиты проискуру защиты и проискуру защиты и проискуру защиты проискуру защиты проискуру защиты и проискуру защиты и проискуру защиты проискуру защиты и происк	_	<u> </u>	
оперативных управленееских задач, а также для организации групповой для состоя в профессионного применения выжети для решения процессов групповой для для решения управленееских задач, а для решения управленееских задач, конфликта, процессу правления конфликтом; от организационной культуры процессу правления конфликтом; от организационной культуры для для решения сополных пороцессу правления конфликтам; от организации, согруктуру процесса организационной культуры для для решения сополных порощества, основные подходы к исследованию для детам; от основные подходы к исследовании, процеструктуры для постие к организации; основные подходы к определению понятия «дичности»; основные задаченных процеструктуры для иности; основные тока структуры для иности; основные тока основные подходы к определению понятия «дустановка дичности»; основные тока основные подходы к определению понятия «дустановка дичности»; основные тока основные подходы к определению понятия «дустановка дичности»; основные тока основные тока основные тока основные дра правленных пределений понятия и конщенции в задаченных управления пресогра доста в прише; основные хадачения и фрамирования и менений и протедуру защиты и процедуру защиты и про	-		-
приссесов групповой динаминги приспеда в данту, дидерства и принципов формирования команды, умение проводеты диагностих управлентеских задачт, дидерства и принципов формирования команды, умение проводеты дунт челье воефанистов, структуру процесса возниковения и развития конфинктов, содержание основных процессов групповой динамики; структуру процесса роганизационной культуры пробе динамики; структуру процесса роганизационной культуры приповой динамики; структуру процесса роганизационной культуры приповой динамики; структуру процесса роганизационной культуры приповой динамики; структуру процесса роганизационной культуры при процесуралым теорий мотивации; пин., содержание дидерства; соцержание промоды к определенном понятия «пин-пости»; соновные научные подходы к определенном понятия «пин-пости»; соновные подходы к определенном понятия и процедуру защиты и процедуру защиты и процедуру защиты и процедуру защиты процедуру защиты процедуру защиты и процедуру защиты процедуру защиты процедуру защиты процедуру защиты и процедуру защиты процедур			
орташизации трупповой динамики и принципов формирования комадал, умений и принципов формирования комадал, умение проводить аудит человеческих ресерских ресурсов и осуществлять диантостику орташизационной культуры принципов будьтуры принцепри культуры принципов культуры культуры ображивания и формирования культуры принципов культуры культуры ображивания и формирования культуры принципов культуры культуры ображивания и формирования культуры ображивания пробожения и формирования культуры ображивания и формирования культуры ображивания производственны бальных производственны бальных производственны бальных производственных производственных производственных производственных полученных производственных полученных полученных про			1 1
работы на основе знания процессов ургляювай ди- процессов ругляювай ди- име проводить жудит чель перетем и развития конфликта, процесс управлением и развития конфликта, процесс управления управления конфликта, процесс управления управления конфликта, процесс управления управления управления конфликта, процесс управления управле	1		
умравленческих задач, индерства и особенности применения дидерства и особенности применения дидерства и для решения управленческих задач, конфликтов, структуру процесса возначение приодить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диантостику организационной культуры процесс управления конфликтом; с-одержание осповных процессо прупловой динамики; с-оущность основных теорий мотивации, с-одержание подходы к исследованию динерства; с основные подходы к исследованию динерства; с основные подходы к исследованию динерства; основные замений динерства; основные замений динерства; основные замений динерства; основные замений динерства; основные подходы к исследованию динерства; основные замений динерства и управдений динерства замений динерства и управдений динерства и управдений динерства замений динерства замений динерства замений динерства замений динерства замений динерства замений динерства в управдений динерства замений динерства в делегова в делегов замений динерства за управдений динерства в делегова в делегова	1	-	1
особенности применения лидерства дия решения управление меских зедурно и осуществлять диагноствиу процесс управления конфликтом; сторуктуру процесс организационной культуры процесс управления конфликтом; сторуктуру процесс организационной культуры процесс управления конфликтом; сторуктуру процесс организационной культуры процесс организационной коммуникации; с ушность основных теорий мотивации; с одержательных теорий мотивации; с одержательных теорий мотивации; прума; с осповные лидерства; с сновные завещения практива практива практива прума; с одержательных теорий мотивации; с одиржательных теорий мотивации; с одиржательности производет приктим с одиржательности производет приктим применений и вымичений практим применений и манической структуры дичности в одганизации; с одиржательности практим и одержательности практим и и одержательности практики управления подражительности практики управления одержательности практики управления подражительности практики практим	=		
мирования команды, умений и навыков команды, умений и навыков команды, умений и развития конфликтов, структуру процессе возначанию оновных процессого трупповой динамики; структуру процессе организационной культуры процессу организационной культуры процессу организационной коммуникации; сущность основных теорий мотивации, процессувальных теорий мотивации труда; соповные подходы к исследованию дидерства; основные замение и основные оправляющих, сущность основные элементы сориальностию; основные элементы сориальностию; основные элементы сориальностию поизга модей в организации, включая вопросы мотивации, пупповой динамики, командообразования конфликтами; причным мотовариантности практики управления персоналом в современных условиях, основные элементы структуры группы и основные объты в командообразования и факторы элементы группы группы и основные объты в командообразования и факторы элементы группы гру			
вие проводить аудит чело- виских ресурсов и осу- шествлять диагностику организационной культу- ры содержание основных процессов организационной культу- ры содержание основных перищесков образования и развития конфликтам, са. Практика по получению профессиональной динамики; - содержание основных перищесков образования процессов организационной комуникации; - сущность основных теорий мотива- шии, процессуальных теорий мотива- шии, приссессуальных теорий мотива- шии, приссесуальных теорий мотива- шии, приссессуальных теорий мотива- шии, приссессуальных теорий мотива- шии, приссессуальных теорий мотива- пич, типы, видъм и формы мотивации процедуре защиты и процедуру защиты содновные подходы к исследованию инфиктами; - сушность понятия «установка лич- ностн» и основные типы темперамен- тов, - основные теории и концепции взаи- модействия людей в организации, коммуникаций, лидерства и управле- ния конфинктами; - причины многовариантности прак- тики управления персоналом в совре- менных усдовиях, - основные эдементы структуры группы и основные зарактеристики группы; - сушность групповой динамики и методологию работы в группы; - сушность групповой динамики и методологию работы в руппы; - сушность групповой динамики и методологию работы в руппы; - сомые командообразования и формирования культуры организации, общества; - основные полятия и категории в об- ласти исследования и формирования культуры организации, общества; - основные полятия и категории в об- ласти исследования и формирования культуры организации, общества; - основные полятия и категории в об- ласти исследования подожнаемой динамики и методологования подожнаемой динамики и методологом потагом пальных умений в троительногом (Базетильногом правежний в троительногом (Б	1 1 1	1	
веческих ресурсов и осу- шествлять диагностику организационной культу- ры — осрежание основных процессов прупповой динамики; — сущность основных теорий мотива- ции, процессуальных теорий мотива- процессуальных теорий мотива- процессуальных теорий мотива- процессуальных теорий мотива- процессуальных ции, содержаете, содержаете, суальных умений и опыта профессионального Б. В. ОЗ(П) Производственная ПБ- Б. В. ОЗ(П) Производственная практива В. Б. ОЗ(П) Производственная ПБ- процемова практива В. Б. ОЗ(П) Производственная процессуа фокациломная практива В. Б. ОЗ(П) Производственная процессуа фокациломная практива В. Б. ОЗ(П) Производственная процессуальных умений и опыта профессионального В. Б. В. ОЗ(П) Производственная процессуального В. Б. В. ОЗ(П) Производственная процессуального В. Б. ОЗ(П) Производственная процессуального В. Б. ОЗ(П) Производственная ПБ- Продальным и процесуального В. Б. В. ОЗ(П) Производственная процессуального В. Б. В. ОЗ(П) Производственная процессуального В. Б. В. ОЗ(П) Производственная ПБ- В. Б. ОЗ(П) Производственная ПБ- Продальномная практива В. Б. ОЗ(П) Производственная ПБ- Продальномная практива В. Б. ОЗ(П) Производственная ПБ- Продальномная практива В. Б. ОЗ(П) Производственная ПБ- Процесомнания процесова В. В. ОЗ(П) Производственная ПБ- Продальномная практива В. Б. ОЗ(П) Производственная ПБ- Процесомнания ПБ- Продильномная практива В. Б. ОЗ(П) Производственной ПВ- Процесомнания процесова Процесомнания процесова В. В. ОЗ(П) Производств			
роцессу управления конфликтом; ры процесс управления конфликтом; - содержание основных порцессов групповой динамики; - сущность основных теорий мотивации, процессуальных теорий мотивации труда; - содержание лидерства; основные поджоды к определению понятия «личностн»; основные элементы социально-психодогической структуры личности»; основные элементы социально-психодогической структуры личности в организации; - сущность понятия «установка личности» посновные теории и концепции взаимодействия людей в организации, ввлючая вопросы могивации, групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в командобразования и факторы эффективности работы в командобразования и факторы эффективности работы в командоста в пруппе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в командобразования и факторы эффективности практики при при при при при при при при при пр			
организационной культу- ры организационной культу- рупповой динамики; - структуру процесса организационной коммуникации; - сущность основных теорий мотивации, содержательных теорий мотивации, процесуодъных теорий мотивации; - содержание лидерства; основные научные подходы к последованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «дичности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия модей в организации; - причины многовариантности практиния конфликтами; - причины многовариантности практини управления конфликтами; - причины многовариантности практини управления сонфликтами; - причины многовариантности практини управления сонфликтами; - причины многовариантности практини управления сонфликтами; - причины многовариантности практини управления персоналом в современных условиях; - основные волиспини взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группа и основные жарактеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смыст командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные полятия и категории в области исследования и формирования; - основные полятия и категории в области исследования и формирования; - основные полятия и категории в области исследования и формирования; - основные полятия и категории в области исследования и формирования; - основные полятия и категории в области исследования и формирования; - основные полятия и категории в области исследования и формирования; - основные подкратительности работы в команде; - основные подкратительности работы в категора представление в пределенности на пред	1 11		
ры групповой динамики; - структуру процесса организационной коммуникации; - сущность основных теорий мотивации, процессуальных теорий мотивации, процессуальных теорий мотивации, процессуальных теорий мотивации труда; - с одержание лидерства; основные научные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности и организации; - сущность понятия «установка личности»; основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы могивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - соновные концепции взаимодействия людей в организации; - соновные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;	•		I = = =
структуру процесса организационной коммуникации; - сущность основных теорий мотивации дин, содержательных теорий мотивации, процессуальных теорий мотивации дин, типы, виды и формы мотивации дружа; - содержание лидерства; основные научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-псих ологической структуры личности; методы изучения личности в основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, ввлючая вопросы могивании, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные заменты структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
- сущность основных теорий мотивации, содержательных теорий мотивации, процессуальных теорий мотивации; типы, виды и формы мотивации труда; - содержание лидерства; основные научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы могивации, групповой динамики, командюобразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные могивации; - основные могивации; - основные храктеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эфекстивности работы в командее; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		-структуру процесса организационной	ка. Преддипломная практика
ции, процессуальных теорий мотивации, процесуальных теорий мотивации труда; - содержание лидерства; основные научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности», основные элементы социально-псих эпотической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные элементы структуры группы и основные харменты структуры группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		коммуникации;	Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квали-
щи; процессуальных теорий мотивации труда; - содержание лидерства; основные научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «дичности»; основные элементы социально-псимологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные хонцепции взаимодействия людей в организации; - основные хонцепции взаимодействия людей в организации; - основные хонцепции в карактеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в труппе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в командобразования и факторы эффективности работы в командом эффективности работы в селедования и факторы эффективности работы в селедования и факторы эффективности работы в селедования и факторы эффективности работы в селедования в селедования в селедования в селедования в селедования в селедования в селедов		- сущность основных теорий мотива-	фикационной работы, включая подготовку
ции; типы, виды и формы мотивации труда; - содержание лидерства; основные научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-пси мототической структуры личности; методы изучения личности мототической структуры личности мототической структуры личности мототической структуры личности мототической структуры личности мотовные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - соновные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в командое, сеновные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		ции, содержательных теорий мотива-	к процедуре защиты и процедуру защиты
труда; - содержание лидерства; основные научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности ворганизации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные хонцепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, формирования культуры организации, и формирования культуры организации, и формирования культуры организации, и формирования культуры организации, и формирования культуры организации, общества;		ции, процессуальных теорий мотива-	
- содержание лидерства; основные научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		ции; типы, виды и формы мотивации	
научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		труда;	
лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		- содержание лидерства; основные	
- основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, гурпповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		научные подходы к исследованию	
понятия «личности»; основные элементы социалыно-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		ли дерства;	
менты социально-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		- основные подходы к определению	
структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		· ·	
ния личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		менты социально-психологической	
- сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
ности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
тов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		-	
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		-	
модействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; основные концепции взаимодействия людей в организации; основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; сущность групповой динамики и методологию работы в группе; смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		-	
вой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
ния конфликтами; - причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
- причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
тики управления персоналом в современных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		•	
менных условиях; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
- основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
вия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
 основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; сущность групповой динамики и методологию работы в группе; смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества; 			
группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		•	
группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
- сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;		10	
 смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества; 			
торы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
де; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
- основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества;			
ласти исследования и формирования культуры организации, общества;			
культуры организации, общества;			
1 1 remarks		- разбираться в различных по дхо дах к	

Код и название	Дескрипторные характери-	Дисциплины и практики, фор-
компетенции	стики компетенции по ОПОП	мирующие компетенцию ОПОП
	понятиям «культура организации»,	
	«организационная культура», корпо-	
	ративная культура;	
	- типы организационной культуры и	
	методы ее формирования;	
	- основные бизнес-процессы в орга-	
	низации;	
	- структуру человеческих ресурсов	
	организации и процедуру аудита че-	
	ловеческих ресурсов.	
	Уметь:	
	-оценивать возможности и ограниче-	
	ния применения основных теорий и	
	концепций взаимодействия людей в	
	организации, включая вопросы моти-	
	вации, групповой динамики, комму-	
	никаций, лидерства и управления	
	конфликтами;	
	- производить сравнительный анализ	
	теорий мотивации;	
	- разрабатывать мероприятия по мо-	
	тивированию персонала организации;	
	системы и мето ды мотивации труда;	
	- ориентироваться в теориях лидерст-	
	ва; определять лидера в группе;	
	- определять тип личности в соответ-	
	ствии с различными типологиями;	
	- описать основные черты личности;- определять тип темперамента чело-	
	века;	
	- описать личностные характеристи-	
	ки, влияющие на поведение человека;	
	- находить способы изменения уста-	
	новок личности;	
	- ставить цели и формулировать зада-	
	чи, связанные с реализацией профес-	
	сиональных функций;	
	- разрабатывать мероприятия по мо-	
	тивированию и стимулированию пер-	
	сонала организации;	
	- определять основные элементы	
	структуры групп;	
	- прогнозировать групповую динами-	
	ку;	
	- применять методологию групповой	
	работы;	
	- организовывать командное взаимо-	
	действие для решения управленче-	
	ских задач.	
	работать в команде;	
	- применять конкретные знания в об-	
	ласти организационной культуры на	
	практике;	
	- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и сла-	
	бые стороны, разрабатывать предло-	
	жения по повышению ее эффективно-	
	сти;	
	- проводить аудит человеческих ре-	
	сурсов организации, прогнозировать и	
	определять потребность организации	
	в персонале, определять эффективные	
	пути ее у довлетворения;	
	- анализировать структуру человече-	
	1 - FJ JFJ	

Код и название	Дескрипторные характери-	Дисциплины и практики, фор-
компетенции	стики компетенции по ОПОП	мирующие компетенцию ОПОП
Компетенции	ских ресурсов организации;	мирующие компетенцию отготт
	Владеть:	
	-методами реализации мотивирова-	
	ния, управления социальными про-	
	цессами в организации, организаци-	
	онных коммуникаций; навыками ли-	
	дерства, диагностики состояния тру-	
	довой мотивации, оценки результатов	
	труда; - навыками разработки систем моти-	
	вации труда, оценки результативно-	
	сти мотивации;	
	- ориентироваться в теориях лидерст-	
	ва, определять лидера в группе;	
	- навыками описания личностных ха-	
	рактеристик, определения установок	
	личности, выявления способов изме-	
	нения установок личности;	
	- современным инструментарием управления человеческими ресурса-	
	ми;	
	- методами реализации основных	
	управленческих функций (принятие	
	решений, организация, мотивирова-	
	ние и контроль);	
	- современными технологиями эф-	
	фективного влияния на индивидуаль-	
	ное и групповое поведение в органи-	
	зации; - навыками планирования группового взаимодействия;	
	- навыками анализа групповой рабо-	
	ты;	
	- навыками командообразования;	
	- методами диагностики организаци-	
	онной культуры;	
	- навыками по формированию органи-	
	зационной культуры;	
	- навыками определения путей развития организационной культуры;	
	- методами реализации основных	
	управленческих функций (принятие	
	решений, организация, мотивирова-	
	ние и контроль;	
ПК-2 владение раз-	Знать:	Б1.Б.06 Менеджмент
личными способами раз-	- необходимые и достаточные усло-	Б1.Б.23 Деловые коммуникации и
решения конфликтных	вия конфликта;	организационный конфликт
ситуаций при проектировании межличностных,	- типологию конфликтов; - объективные причины конфликтов в	Б1.Б.26 Организационное поведение
групповых и организаци-	организации;	Б1.В.04 Управление человечески-
онных коммуникаций на	- субъективные причины конфликтов	ми ресурсами
основе современных тех-	в организации;	Б2.В.02(П) Производственная практи-
нологий управления пер-	- методы предупреждения конфлик-	ка. Практика по получению профессио-
соналом, в том числе в	тов;	нальных умений и опыта профессиональ-
межкультурной среде	- методы управления конфликтами;	ной деятельности
	- сущность организации как системы;	Б2.В.03(П) Производственная практи-
	различать виды и типы организаций; - знать теорию организации и ее ме-	ка. Преддипломная практика БЗ.Б.01(Д) Защита выпускной квали-
	сто в системе научных знаний, а так-	фикационной работы, включая подготовку
	же законы синергии, информирован-	к процедуре защиты и процедуру защиты
	ности-упорядоченности, самосохра-	1 - 1.0 F
	нения, развития и т.д.;	
	-теоретические основы персональных	
	продаж;	
	-основные комплексные теории и мо-	

Код и название	Дескрипторные характери-	Дисциплины и практики, фор-
компетенции	стики компетенции по ОПОП	мирующие компетенцию ОПОП
	дели организации продаж, модели	
	стратегии работы с торговым персо-	
	налом, принципы, формы и методы	
	сбыта;	
	-историю возникновения различных	
	подходов к организации руководства	
	торговым персоналом, особенности	
	процесса продаж, отечественный и	
	зарубежный опыт.	
	Уметь:	
	- выявлять причины организационных	
	конфликтов и споров;	
	предупреждать конфликты;анализировать причины конфлик-	
	тов;	
	ов, - определять тип конфликта;	
	- выделять информацию о сущности	
	организаций, ее взаимоотношениях с	
	другими субъектами рыночной эко-	
	номики;	
	- определять роли теоретического на-	
	чала в практическом поведении орга-	
	низации;	
	- понимать природу организации,	
	знать ее основные функции и их ме-	
	ханизмы;	
	-теоретические основы персональных	
	продаж;	
	-основные комплексные теории и мо-	
	дели организации продаж, модели	
	стратегии работы с торговым персо-	
	налом, принципы, формы и методы	
	сбыта;	
	-историю возникновения различных подходов к организации руководства	
	торговым персоналом.	
	Владеть:	
	- методами разрешения конфликтов;	
	- мето дами предупреждения трудовых	
	споров и конфликтов;	
	- методами профилактики трудовых	
	споров и конфликтов;	
	- навыками бесконфликтного взаимо-	
	действия.	

2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

	Bce	Всего часов			
Объем дисциплины	для очной фор- мы обучения	для заочной формы обучения			
Общая трудоемкость дисциплины	144	144			
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	50	20			
Аудиторная работа (всего):	50	20			
в том числе:					
Лекции	18	10			
Семинары, практические занятия	32	10			

	Bce	его часов
Объем дисциплины	для очной фор- мы обучения	для заочной формы обучения
Практи кумы	-	-
Лабораторные работы	-	-
в т.ч. в активной и интерактивной формах	24	6
Внеаудиторная работа (всего):	90	157
В том числе, индивидуальная работа обучающихся с		
преподавателем:		
Курсовое проектирование	-	-
Групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	-
Контрольная работа	-	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	94	120
Вид промежуточной аттестации обучающегося – эк- замен	36	9

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 3 - Учебно-тематический план

		Об-	Трудоемкость заня			ь занят	тий (час	й (час.)	
	_	щая ОФО					Формы текущего		
ли п/	Разделы и темы дисцип- лины	тру- доём-		торн. нтия			торн. Ітия		контроля и про- межугочной атте-
№ недели п/п	по занятиям	кость (всего час.)	лекц.	практ.	CPC	лекц.	практ.	CPC	стации успеваемо- сти
1-2	Концепции, модели и принципы управления персоналом.	24	2	6	16	2		20	Подготовка и обсуждение докладов Тестирование
3	Персонал предприятия как объект управления	22	2	4	16			20	Устный опрос
4-5	Кадровое, информаци- онное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	22	4	6	16	2	2	20	Устный опрос
6-7	Система работы с персоналом.	22	4	6	16	2	2	20	Устный опрос Деловая игра Тестирование
9	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	22	4	6	16	2	2	20	Устный опрос
9	Конфликты в коллективе.	18	2	6	10			23	Устный опрос Деловая игра
	Промежуточная аттестация	9							Экзамен
	Всего:	180	18	32	94	10	10	120	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 4 – Содержание дисциплины

Содержание лекционных занятий

1	Концепции, модели и принципы управления	1.1. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.			
	персоналом.	1.2.Подходы к управлению персоналом и типы организационных			
		культур в системе кадрового менеджмента.			
		1.3. Установки и модели поведения менеджера по персоналу.			
2	Персонал предприятия	2.1. Кадры, персонал, человеческий ресурс. Управление человече-			
	как объект управления	ским ресурсом.			
		2.2. Система показателей, используемых в характеристике персо-			
		нала.			
		2.3. Численность персонала. Категории персонала. Структура пер-			
		сонала.			
3	Кадровое, информаци-	3.1. Понятие кадровой политики. Кадровая политика и ее плани-			
	онное, техническое и	рование на предприятии.			
	правовое обеспечение	3.2. Документы, регламентирующие деятельность персонала.			

	системы управления персоналом	3.3. Кадровая политика и стратегия развития предприятия.
4	Система работы с пер-	4.1. Функциональное разделение труда и организационная струк-
	соналом.	тура службы управления персоналом. 4.2. Привлечение персонала. Источники привлечения 4.3. Подбор персонала и профориентация. 4.4. Анализ и оценка персонала. Понятие и задачи оценки персо-
		нала. Вопросы разработки методики оценки. Виды оценки персонала и оплата труда. Аттестация кадров и ее процедура. 4.5. Планирование деловой карьеры. Работа с кадровым резервом.
		Перемещения.
		4.6. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации пер-
		сонала. Структура затрат на персонал. Анализ и планирование
		затрат на персонал. Методы определения эффективности затрат на персонал.
		4.7. Профессиональная и организационная адаптация персонала.
		Введение в должность и его формы. Оценка результатов адапта-
		ции.
		4.8. Оценка эффективности управления персоналом.
5	Мотивация поведения в процессе трудовой дея-	5.1. Мотивы человеческой деятельности. Современные теории мотивации.
	тельности.	5.2. Концепции стимулирования. Материальное и нематериальное
		стимулирование.
6	Конфликты в коллекти-	6.1. Понятие организационного конфликта. Функции конфликта.
	ве.	Организационные ценности в конфликте. Оценка эффективности конфликта.
		6.2. Поведение специалиста по персоналу в организационном
		конфликте – модели, способы разрешения.

Содержание практических занятий

№	Наименование	Содержание раздела дисциплины
	раздела, тем дисцип-	
	лины	
1	Принципы управления	Практическая работа 1 Анализ структуры затрат на персонал в
	персоналом	контексте развития предприятия
		Практическая работа 2. Вовлечение персонала в управление ор-
		ганизацией
		Практическая работа 3 Анализ организационной культуры
		предприятия
2	Персонал предприятия	Практическое занятие 1 Анализ кадровой политики предпри-
	как объект управления	R ИТ R
		Практическая работа 2 Оценка эффективности управления пер-
		соналом
		Практическая работа 3 Управление человеческим ресурсом
3	Кадровое, информаци-	Практическая работа 1 Документационное обеспечение дея-
	онное, техническое и	тельности по управлению персоналом организации
	правовое обеспечение	Практическая работа 2 Обязательные и дополнительные доку-
	системы управления	менты по персоналу организации.
	персоналом	
4	Система работы с пер-	Тема: Обеспечение потребности организации в персонале. На-
	соналом.	бор и отбор кандидатов на рабочее место и затраты на выполнение
		работ. Должностная инструкция
		Практическая работа 1 Обеспечение замещения вакантной
		должности
		Практическая работа 2. Подготовка должностной инструкции

		для сотрудника, принимаемого на должность
		Тема: Оценка качества персонала
		Практическая работа 1 Построение модели ключевых компе-
		тенций сотрудников компании
		Практическая работа 2 Профессиональные компетенции руко-
		водящих кадров и их оценка
		Тема: Управление адаптацией персонала.
		Практическая работа 1 Анализ и оценка программ адаптации
		работника. Примеры программ адаптации сотрудников.
		Практическая работа 2 Разработка программ адаптации
		работника
		Практическая работа 3 Управление адаптацией начальника от-
		дела кадров предприятия
		Тема Управление карьерой
		Практическая работа 1 Обеспечение карьерных перемещений
		Тема: Обучение персонала
		Практическая работа 1 Профессиональное обучение нового
		сотрудника в период адаптации
		Тема Совершенствование системы управления персоналом
		Практическая работа 1 Анализ проблемы практики и разработка
		проектных предложений по ее разрешению
		Тема Нормирование труда
		Практическая работа 1 Расчет нормального баланса рабочего
		дня и показателей его эффективности
5	Мотивация поведения в	Практическая работа 1 Разработка стимулирующего комплекса
	процессе трудовой дея-	для работников организации.
	тельности.	Практическая работа 2 Оптимизация бизнес-процессов орга-
		низации мотивацией развития сотрудников
6	Конфликты в коллек-	Практическая работа 1 Анализ организационного конфликта
	тиве.	Практическая работа 2 Динамика конфликта. Эскалация кон-
		фликта.
		Практическая работа 3 Управление конфликтом. Составление
		карты конфликта
	<u> </u>	

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 5.

Таблица 5 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы (18 недель)	
Текущая учебна	Гекущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная	*	Лекционные занятия (9 занятий)	0,5 балла посещение 1 лекционного занятия	8 - 16	
работа в семестре (посещение заня- тий по расписа- нию и выполне- ние за даний)	приве- денной	Практические занятия (9 занятий).	1 балл - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 2 балла — посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	12 - 24	
		Индивидуальное задание (6 заданий) (эссе)	За одно ИЗ от 4 до 8: 4 балла (выполнено 51 - 65% за даний) 6 баллов (выполнено 66 - 85% за даний)	24-48	

		8 баллов (выполнено 86 - 100% заданий)	
	Реферат	За одну работу	3 - 5
		3 балла (пороговое значение)	
		5 баллов (максимальное значение)	
	Итоговый тест	4 балла (51 - 65% правильных ответов)	4-7
		6 баллов (66 - 84% правильных ответов)	
		8 баллов (85 - 100% правильных ответов)	
Текущая учебная работ	а 3ФО		
ЗФО Текущая 60 учебная работа в (100% семестре (выпол-/баллов нение самостоя-приве-	Конспекты тем, выно-симых на самостоятель-	2 балла за частичное раскрытие темы 3 балла за более полное раскрытие темы 4 балла за полное раскрытие темы	12-24
тельных конспек-денной тов, контрольной шкалы) работы и теста)	Контрольная работа по курсу - 2 задания	За одно задание от 4 до 8: 4 балла (выполнено частично с ошиб ками) 6 баллов (выполнено с недочетами) 8 баллов (выполнено полностью верно)	24-48
	Итоговый тест (30 вопросов)	15-19 балла (51 - 65% правильных ответов) 20-25 баллов (66 - 84% правильных ответов) 26-30 баллов (85 - 100% правильных ответов)	15-30
Итого по текущей раб	боте в семестре		51 - 100
Промежуточная атте	стация		
Промежуточная 40	Вопрос 1.	5 баллов (пороговое значение)	5 - 10
аттестация (за-(100%		10 баллов (максимальное значение)	
чет) /баллов	Вопрос 2.	5 баллов (пороговое значение)	5 - 10
приве-		10 баллов (максимальное значение)	
денной шкалы)	Практическое задание.	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
1 /		Итого по промежуточной аттестации (зачет)	20-40
Суммарная оценка по дис	циплине: Сумма баллов т	1	100 б.

Итоговая оценка выставляется в ведомость согласно следующему правилу (таблица 6):

Таблица 6. Оценка уровня сформированности компетенций в промежуточной аттестации

Критерии оценивания компетенции	Уровень ус- воения дисци- плины и ком-	Итоговая оценка		Сумма баллов по 100-
	петенций	Экзамен /зачет с оценкой	зачет	балльной шкале
		Буквенный эквива- лент / оценка	Буквенный эквивалент	
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, демонстрирует отрывочные знания, не способен решать практические профессиональные задачи, допускает множественные существенные ошибки в ответах, не умеет интерпретировать результаты и делать выводы.	Первый	Неудовлетворительно / 2	Не зачтено	Менее 51 балла
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен решать практические профессиональные задачи, допускает несколько существенных ошибок решениях, может частично интерпретировать полученные результаты, допускает ошибки в выводах.	Пороговый	Удовлетворительно / 3		51-65
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен решать практические профессиональные задачи, но допускает отдельные несущественные ошибки в интерпретации результатов и выводах.	Повышенный	Хорошо / 4	Зачтено	66-85
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических профессиональных задач. Правильно интерпретирует полученные результаты и делает обоснованные выводы.	Продвину тый	Отлично/ 5		86-100

5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины.

5.1 Учебная литература

Основная литература:

- **1.** Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / Е. Г. Абрамов [и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Электронные текстовые данные. Москва : Издательство Юрайт, 2016. 526 с. (Бакалавр. Академический курс). ISBN 978-5-9916-8509-2. Режим доступа: http://biblio-online.ru/book/A8D0463E-DD83-4BCA-8402-4EEB088534BD
- **2.** Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Еремин, Ю. Н. Шумаков, С. В. Жариков. Электронные текстовые данные. Москва : ИНФРА-М, 2016. 272 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=445081

Дополнительная литература:

- 1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская; под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. Электронные текстовые данные. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 695 с. (Высшее образование: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-003671-7. Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362
- 2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; под ред. П.Э. Шлендер. Электронные текстовые данные. Москва : Юнити-Дана, 2012. 320 с. ISBN 5-238-00909-7. -- Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747
- 3. Прытков, Р. М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет». Электронные текстовые данные. Оренбург : ОГУ, 2015. 196 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237
- 4. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 464 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-376-8. Режим доступа. http://znanium.com/bookread.php?book=405393

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ (таблица 7).

Таблица 7 – Материально-технические условия реализации дисциплины

Наименование учебных предметов,	Наименование помещений для про-	Адрес (местоположение) помеще-
курсов, дисциплин (модулей), прак-	ведения всех видов учебной дея-	ний для проведения всех видов
тики, иных видов учебной деятель-	тельности, предусмотренной учеб-	учебной деятельности, предусмот-
ности, предусмотренных учебным	ным планом, в том числе помеще-	ренной учебным планом (в случае
планом образовательной програм-	ния для самостоятельной работы, с	реализации образовательной про-
МЫ	указанием перечня основного обо-	граммы в сетевой форме дополни-
	рудования, учебно- наглядных по-	тельно указывается наименование
	собий и используемого программ-	организации, с которой заключен
	ного обеспечения	договор)
Управление человеческими ресур-	715 Учебная аудитория для прове-	654079, Кемеровская область, г.
сами	дения:	Новокузнецк, пр-кт Металлургов, д.
	- занятий лекционного типа:	19
	- занятий семинарского (прак-	
	тического) типа;	
	- групповых и индивидуальных	
	консультаций;	
	- текущего контроля и проме-	
	жуточной аттестации.	
	Специализированная (учебная)	
	мебель: доска меловая, кафедра,	
	столы, стулья.	
	Оборудование для презентации	
	учебного материала: переносное -	
	ноутбук, экран, проектор.	
	Используемое программное обес-	
	печение: MSWindows	
	(MicrosoftImaginePremium 3 year по	
	сублицензионному договору №	
	1212/КМР от 12.12.2018 г. до	
	12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно	
	распространяемое ПО), Foxit Reader	
	(свободно распространяемое ПО),	
	Firefox 14 (свободно распростра-	
	няемое ПО), Яндекс.Браузер (оте-	
	чественное свободно распростра-	
	няемое ПО).	
	IIACMOCTIO).	

в ЭИОС.		Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.	
---------	--	---	--

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 1. База открытых данных Минтруда России https://rosmintrud.ru/opendata
- 2. База данных «Информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда» Минтруда РФ https://rosmintrud.ru/ministry/programms/inform
- 3. HR-Life.ru специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей http://www.hr-life.ru/
- 4. Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
- 5. База данных «Ресурсы и инструменты» портала «Society for Human Resource Management» www.shrm.org
- 6. Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 7. База данных «Библиотека управления» Корпоративный менеджмент https://www.cfin.ru/rubricator.shtml

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1.Примерные темы и варианты письменных учебных работ

Тема 1. Концепции, модели и принципы управления персоналом.

Задание на практическую работу:

- 1. Определите виды работ, связанные с вашим видом бизнеса. Составьте таблицу, отражающую основные виды работ и требования к квалификации (знаниям и умениям).
- 2. Что такое «Должностная инструкция» и зачем она нужна? Составьте должностные инструкции на две должности (на основании вопроса 1).
 - 3. Определите производственные и служебные нормативы для своих работников.
 - 4. Определите круг должностных полномочий.
 - 5. Рассмотрите альтернативный подход к набору своих сотрудников.

Вопросы для обсуждения:

- 1. Что вы понимаете под стратегическим управлением человеческим и ресурсам и?
- 2. Назовите четыре цели, которые преследует стратегическое управление человеческими ресурсами.
- 3. Какими причинами обусловлено преодоление внутренней несогласованности в управлении человеческими ресурсами?
- 4. Какие препятствия могут встретиться на пути стратегического управления человеческими ресурсами?
- 5. Что необходимо предпринять для преодоления препятствий в управлении человеческими ресурсами?
 - 6. В чем отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом организации?

Вопросы для тестирования:

- 1. Назовите основные принципы систем управления человеческими ресурсами.
- 2. Что понимается под полной занятостью населения?
- 3. Перечислите показатели, отражающие занятость населения.
- 4. Перечислите особенности рынка труда, отличающие его от рынков обычных товаров.
- 5. Дайте определение маркетинга человеческих ресурсов.
- 6. Каковы задачи маркетинга человеческих ресурсов?
- 7. Начертите схему основных этапов маркетинговой деятельности в области управления человеческими ресурсами.
 - 8. Назовите внешние факторы, определяющие направления маркетинга персонала.
 - 9. Что включает в себя Государственная система управления трудовыми ресурсами в России?
 - 10. Каковы основные задачи Министерства здравоохранения и социального развития?
 - 11. Дайте определение организации труда.
 - 12. Что включает комплекс ная система организации труда?
 - 13. Как характеризуется содержание организации труда?
 - 14. Что входит в состав основных трудовых функций службы управления персоналом?
 - 15. Каково содержание основных трудовых функций?
 - 16. Что входит в состав научной системы организации труда и производства?

- 17. Что обязан обеспечить работодатель для выполнения работниками норм выработки?
- 18. Каковы основные принципы, которыми руководствуются при проектировании и внедрении научной организации труда?
 - 19. Каковы основные цели УЧР?
 - 20. Какие виды интеграции вы знаете?
 - 21. Какова схема управления человеческим и ресурсами?
 - 22. Что подразумевается под управлением человеческими ресурсами?
 - 23. Какова история развития теории управления человеческими ресурсами?
- 24. Каковы особенности управления человеческими ресурсами в сравнении с управлением кадров?
 - 25. Назовите этапы развития теории управления человеческими ресурсами.
 - 26. Назовите основные характеристики управления человеческими ресурсами.
 - 27. Каковы основные цели управления человеческими ресурсами?
 - 28. Какие различают варианты управления человеческими ресурсами?
 - 29. Дайте характеристику циклам управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Персонал предприятия как объект управления

Задание на практическую работу:

- 1. Составьте объявление о приглашении на работу (на две должности) (необходимо сделать по несколько экземпляров для их дальнейшего заполнения).
 - 2. Разработайте анкету для отбора будущих сотрудников (на две должности).
 - 3. Разработайте план подготовки к собеседованию.
 - 4. Разработайте план проведения отборочных тестов.
- 5. Проанализируйте результаты собеседования (собеседования проводятся со студентами из других групп).
 - 6. Разработайте бланк извещения кандидатов на должность о результатах собеседования.

Тема 3. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

Задание на практическую работу:

- 1. Составьте план действий, связанных с введением в должность новых сотрудников
- 2. Определите круг общих вопросов, связанных с введением в должность нового сотрудника и частных вопросов.
 - 3. Разработайте план контроля и оценки работы нового сотрудника.
 - 4. Разработайте план оценки результатов работы сотрудников и его этапы проведения.

Тема 4. Система работы с персоналом.

Задание на практическую работу:

- 1. Определите, перечень конкретных для улучшения рабочей атмосферы в трудовом коллективе
 - 2. Определите целевые, командные и индивидуальные потребности ваших работников
 - 3. Определите наиболее эффективный стиль управления вашими подчиненными

Пример деловой игры

Деловая игра «Подбор персонала»

Цель игры

Научить студентов правильно определять, формулировать и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые требуются для успешного трудоустройства на работу.

Условия и правила игры

В учебной группе формируется отборочная комиссия из трёх человек (студентов). Из оставшихся членов группы создаются три команд. Преподаватель объявляет о конкурсном наборе персонала во вновь создаваемый филиал престижной фирмы по производству и сбыту компьютерного оборудования на замещение вакантных должностей:

- бухгалтера;
- рекламного агента;
- секретаря.

Каждая из команд выбирает одну из вакантных должностей

и определяет профессиональные навыки и требования, предъявляемые к кандидату (10 минут). Один из членов команды становится «претендентом», которому даётся 7-10 минут на выступление. В своём выступлении он должен:

- охарактеризовать мотивы, побудившие его принять участие в конкурсе;
- продемонстрировать профессиональную компетенцию;
- рассказать о том, что нового и полезного он может принести в организацию.

Отборочная комиссия оценивает кандидатов и комментирует достоинства и недостатки их выступлений (докладов).

Задание 1 «Испытательный срок»

Какие из предложенных мероприятий необходимо проводить, и какие средства использовать в период испытательного срока и введения кандидатов в должность? Обоснуйте свой выбор.

- 1. Условия работы (рабочее место, рабочее время, время перерывов, нерабочие дни).
- 2. Проверка оформления личного дела.
- 3. Разъяснение должностной инструкции.
- 4. Представление нового работника коллегам. 5. Представление работника руководству.
- 6. Ознакомление со зданием, где располагается организация.
- 7. Инструктаж по технике безопасности.
- 8. Разъяснение общих требований к работе сотрудника.
- 9. Ознакомление с документацией и процедурой отчётности и контроля рабочего времени, разъяснение правил исчисления затрат и премирования. Ознакомление с процедурой рассмотрения нарушений и жалоб.
 - 10. Доведение роли профсоюзной организации и администрации.
 - 11. Проверка знаний работника по представленному им документу об образовании.

Примерные тестовые задания:

- 1. Объектом аудита персонала является состояние:
- а) состояние трудовой сферы экономического субъекта;
- б) трудовой коллектив, его организация и нормирование;
- в) административный аппарат;
- г) состояние трудового коллектива в организации;
- д) положение государственных служащих.
- 2. Главные миссии аудита объединяются по трем направлениям (из приведенных ниже определить лишнее):
 - а) аудит соответствия;
 - б) оперативный аудит;
 - в) стратегический аудит;
 - г) аудит эффективности;
 - д) аудит производительности.
 - 3. Системный подход позволяет:
 - а) исключить научный поиск лучших вариантов решений;
 - б) признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа;
 - в) автоматизировать часть процессов управления;
 - г) широко использовать математические методы в управлении.
 - 4. При системном подходе организация рассматривается как:
 - а) совокупность элементов, взаимосвязанных между собой;
 - б) развивающаяся, саморегулируемая система;
 - в) некая целостность, созданная для удовлетворения потребителей;
 - г) все варианты верны.
 - 5. Организационная структура современной организации формируется исходя из:
 - а) знания основных тенденций в отрасли;
 - б) специфики организации, ее масштабов и принятой стратегии развития;
 - в) денежных возможностей владельцев организации;
 - г) опыта и знаний руководителя.
 - 6. Основная отличительная особенность матричной структуры организации связана:
 - а) с лучшим использованием персонала;
 - б) с введением горизонтальных связей;
 - в) с тем, что это первая структура, созданная сознательно;
 - г) с низкими издержками на персонал.
 - 7. Персонал организации это:

- а) «кадровая администрация»
- б) лица, имеющие трудовые взаимоотношения с работодателем;
- в) «кадровое ядро»;
- г) кадры;
- д) собственники организации.
- 8. Родиной аудиторского дела считается:
- а) Германия;
- б) Франция;
- в) Швейцария;
- г) Великобритания.
- 9. Аудит получил признание во всех экономически развитых странах и до 1929 года он развивался исключительно на добровольной основе, но после определенного события стал обязательным:
 - а) Великой отечественной войны;
 - б) во время НТР;
 - в) после краха рынка ценных бумаг;
 - г) во время Великой депрессии.
 - 10. Сопутствующие аудиту услуги разделяются на:
 - а) услуги действия;
 - б) услуги контроля;
 - г) услуги содействия;
 - д) консалтинговые услуги.
 - 11. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:
 - а) стандартизации процессов проверки;
 - б) государственных законодательных актов;
 - в) аудиторского консультирования;
 - г) аудиторских стандартов.
- 12. Двусторонний договор, заключаемый между аудиторской фирмой и экономическим субъектом, его условия и содержание не должно противоречить:
 - а) Конституции РФ;
 - б) стандартам аудиторской деятельности;
 - в) Закону РФ «Об аудиторской деятельности в РФ»;
 - г) Трудовому кодексу РФ;
 - д) Гражданскому Кодексу РФ.
- 13. Процесс управленческого аудита можно представить в виде замкнутой последовательности операций и как управленческий проводится в 4 этапа (определить неверный ответ):
 - а) этап постановки проблемы;
 - б) этап сбора данных;
 - в) этап согласования договора с акционерами;
 - г) этап оценки а анализа информации;
 - д) этап формирования выводов и рекомендаций.
 - 14. Элементами системы внугреннего контроля экономических субъектов являются:
 - а) управленческий контроль;
 - б) ситуация на внешнем рынке труда;
 - в) внутренний аудит;
 - г) оценка наличия ресурсов.
 - 15. Аудиторское заключение включает в себя следующие части:

для всех работников;

- а) для линейных менеджеров;
- б) для юридической службы;
- в) для специалистов служб УП;
- г) для менеджеров управления персоналом.

Тема 5. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.

Задание. Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для

фирмы. Причины возникновения выбранных Вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим результаты решений данных ситуаций будут различаться.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации.

- 1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
- 2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом притираются друг к другу. Происходит много разногласий.
- 3. Отдел-победитель внугрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
 - 4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
 - 5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
- 6.В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
 - 7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
- 8. На генерального директора постоянно поступают анонимки в адрес руководства корпорации.
 - 9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
 - 10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Тема 6. Конфликты в коллективе.

Описание ситуаций и постановка задачи:

- 1. Изучить описание приведенных ниже ситуаций и составить карты конфликта.
- 2. Обсудить опыт, приобретенный при выполнении упражнения.
- 3. Обсудить достоинства изученного метода, области его применения и ограничения.

Ситуация 1. В организации освободилась должность начальника одного из отделов. На нее претендуют два сотрудника, имеющих высокую квалификацию и солидный стаж работы на этом предприятии, - Иванов и Сидоров. Руководитель поручает секретарю вызвать того и другого на совещание, на котором должно быть принято решение. В назначенное время появляется только Иванов. Руководитель очень удивился и стал выяснять в чем дело. Оказалось, что секретарь сообщил о вызове только Иванову и попросил того уведомить Сидорова. Иванов обещал передать, но сразу Сидорова не застал, а позже не смог этого сделать, так как ему самому пришлось срочно выехать в другую организацию. Руководитель послал секретаря за Сидоровым, но того на месте не оказалось, и совещание отложили на следующую неделю. Руководитель строго отчитал секретаря и велел ему лично известить второго претендента о времени встречи. Узнав от секретаря о случившемся, Сидоров решил, что его соперник намеренно не сообщил ему о совещании, и поделился этими соображениями с коллегами. Мнения сослуживцев разделились: кто-то согласился с Сидоровым, другие посчитали, что во всем виноват секретарь. А кто-то сообщил Иванову, что Сидоров настраивает сотрудников против него. И началось. Оба претендента «за глаза» обвиняли друг друга в клевете, вспоминали старые обиды, скрупулезно учитывали новые. К моменту решающего совещания, которое вновь было отложено, на сей раз из-за занятости руководителя, Иванов с Сидоровым производили впечатление давних врагов.

Ситуация 2. Как-то наш начальник распределил очередную работу между тремя исполнителями, одним из которых был я. К назначенному сроку я выполнил свою часть задания, а мои напарники - нет. И тогда начальник велел мне заняться их недоработками. Я мог бы молча проигнорировать это поручение, и ничего бы не случилось. Но я пошел на принцип и отказался его выполнять, мотивируя это тем, что при одинаковой зарплате не должно быть различной нагрузки. Этот довод не понравился начальнику. Он заявил, что мы не хотим работать, а зарплату требуем. Я возразил, что его замечание не по существу. Разговор происходил на глазах у всего коллектива, и все понимали, что начальник несправедлив ко мне. Просто я попал под горячую руку. За предшествовавшие шесть лет ничего подобного не случалось. Я всегда относился к нему с уважением (он намного старше меня), но в этот момент мне стало обидно, что вместо похвалы я получил нагоняй. Если бы он просто по-человечески попросил поработать дополнительно, чтобы выручить фирму, я бы, конечно, не отказался. Но, по словам начальника, выходило, что мы все бездельники. И я сознательно пошел на обострение ситуации. После бурной «дискуссии» я вышел из кабинета. Успокоившись, я вернулся, подошел к начальнику и извинился. По-моему, он удивился. Но постарался скрыть это. И, к моему удивлению, сам извинился передо мной. Вот уже несколько лет я «прокручиваю» эту ситуацию в

разных вариантах. Я понимаю, что вел себя неправильно. Ни по форме, ни по сути дела у меня не было серьезных оснований вступать в пререкания с начальником. И все-таки я не вижу лучшего выхода для себя, чем «обострение». Ведь если бы я сделал самое простое (как позже мне советовали некоторые) и не стал бы возражать, но потом не ударил бы пальцем о палец, то пошел бы против своих принципов, потому что это был бы обман. А я считаю себя достаточно сильным человеком, чтобы не прибегать к хитрости и лжи. Я мог бы безропотно выполнить чужую работу, но потом просто сходил бы с ума от несправедливости и злости. Я же дал понять, что готов защищать свою честь и достоинство, и заставил начальника отнестись ко мне с уважением. В результате я пошел на рабочее место и с легкой душой сделал все, что требовалось. Думаю, и начальник извлек для себя полезный урок. Я ощутил это по себе: с того раза я не услышал в свой адрес ни одного грубого слова.

Пример деловой игры

Деловая игра «Оказание давления»

Описание деловой игры

Иванов И.И. – многообещающий молодой менеджер, быстро продвигающийся по службе. Когда он только начинал свою карьеру, его начальником был П.П. Петров – завзятый «трудоголик», чей опыт и знания очень помогли Иванову в то время. Два года спустя ситуация изменилась, и Иванов стал начальником Петрова, карьера Петрова после этого застопорилась. В последнее время Иванов и Петров работают в этой же организации и видятся не часто.

Недавно Петрову посоветовали выдвинуть свою кандидатуру на вступление в члены клуба профессиональных управленцев, чтобы познакомиться там с людьми, которые могли бы «подтолкнуть» его карьеру в нужном направлении. Клуб был создан для продвижения идей высокого уровня профессионализма в ми-

ре бизнеса. Но Петров знает, что Иванов – член этого клуба и председатель отборочной комиссии.

Собеседование проводится в помещении клуба. Для этого случая Петров оделся наиболее тщательно, хотя его гардероб не отличался большим выбором. Когда он к назначенному времени приехал в клуб, его попросили подождать в зале для приглашенных. Ожидание заняло 15 минут. Когда секретарь, наконец, ввел Петрова в роскошно обставленный зал заседаний, тот оказался лицом к лицу с членами отборочной комиссии из 8 человек во главе с Ивановым. Все они были одеты в дорогие официальные костюмы. Петрова посадили в торце длинного стола, за которым расположились члены комиссии. Таким образом, комиссия с Ивановым во главе как бы образовала группу «своих» напротив Петрова, единственного среди них «чужака».

Во время последующего собеседования Иванов ни разу не дал понять, что знаком с Петровым, и не пытался обратить внимание комиссии на потенциальную ценность этого человека для клуба.

Через несколько дней после собеседования Петров случайно встретил Иванова на работе. Ему было неловко задавать Иванову какие-либо вопросы по поводу результатов собеседования, а Иванов первым об этом не заговаривал.

Постановка задачи

Обсудить методы оказания давления отдельными людьми или группами, желающими продемонстрировать особое значение своей роли или должности. В данном случае задачей является оценка поведения членов отборочной комиссии.

Вопросы для обсуждения

Как вы думаете, почему Иванов решил организовать собеседование подобным образом?

Какие действия мог бы предпринять Петров, чтобы хоть в какой-то степени повлиять на ход собеседования?

Как вы думаете, Петрова приняли в члены клуба?

Методические указания

В ходе собеседований, проводимых с различными целями, члены комиссий зачастую демонстрируют серьезность и важность своей деятельности, часто внушая при этом собеседнику даже чувство страха. Например, некоторые комиссии поддерживают статус своей деятельности посредством униформы – судьи в зале суда, академики в мантиях и т.п.

Описание хода деловой игры

Студенты делятся на группы по 5 человек. Каждая группа проводит собеседование, затем письменно отвечает на поставленные вопросы, при этом обсуждая ответы в своей группе. Затем про-исходит общее обсуждение ситуации. При этом если у студентов существует определенный опыт ра-

боты, они могут привести примеры других методов «запугивания», используемых членами отборочных комиссий.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Разделы, темы	Вопросы экзамена
1. Принципы управления	1. Управление персоналом в системе современного менеджмента.
персоналом	2. Парадигмы управления персоналом и типы организационных куль-
	тур в системе кадрового менеджмента.
	3. Кадровый менеджмент как профессиональная деятельность.
	4. Установки и модели поведения менеджера по персоналу.
	5. Участие работников в управлении организацией. Формы занятости
	работника и работа по контракту.
2. Персонал предприятия как	6. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации
объект управления	7. Персонал как объект управления.
	8. Система показателей и характеристик персонала.
	9. Система управления персоналом организации.
	10. Факторы, определяющие особенности системы управления персо-
	налом организации в практике.
	11. Экономическая эффективность управления персоналом.
2.76	12. Статистические показатели эффективности вложений в персонал.
3. Кадровое, информаци-	13. Понятие «кадровая политика». Принципы управления персоналом.
онное, техническое и пра-	14. Виды кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная и
вовое обеспечение систе-	активная.
мы управления персона-	15. Виды кадровой политики: открытая и закрытая
ЛОМ	16. Проектирование кадровой политики.
	17. Кадровая политика и ее планирование на предприятии. 18. Информационное обеспечение системы управления персоналом
	организации
	19. Техническое обеспечение системы управления персоналом органи-
	зации
	20. Документационное обеспечение деятельности по управлению пер-
	соналом в организации.
4. Система работы с пер-	21. Система управления персоналом организации. Факторы, опреде-
соналом.	ляющие особенности системы управления персоналом организации в
	практике.
	22. Кадровая политика организации, ее назначение и содержание. По-
	строение кадровой политики в практике.
	23. Социальная политика и корпоративная культура как компоненты
	кадровой политики.
	24. Кадровое планирование, назначение, основные направления. Фор-
	мы и средства организации кадрового планирования.
	25. Определение потребности в персонале, сущность, направления и
	методы оценки.
	26. Набор и отбор персонала. Назначение, порядок организации, рас-
	чет стоимости. Кадровые агентства. Использование кадровых агентств
	в наборе персонала.
	27. Профессиональная и организационная адаптация персонала, цели,
	направления работы и особенности управления. Программы адапта-
	ции. Оценка результатов адаптации.
	28. Деловая оценка персонала: сущность, виды и назначение оценки
	качества персонала, основания и показатели оценки персонала.
	29. Аттестация персонала: сущность, назначение в управлении персо-
	налом, основания и показатели аттестационной оценки персонала.
	30. Обучение персонала в организации, назначение, виды (подготовка,

	переподготовка и повышение квалификации), формы организации.
	31. Карьера работника, ее сущность и виды, роль и место в организа-
	ции. Управление карьерой работников в организации, цели и средства
	организации.
	32. Кадровый учет, его назначение, государственная регламентация и средства обеспечения в организации.
	33. Основы нормирования труда: цели и задачи нормирования труда, направления и особенности.
	34. Рабочее место и его описание как основание нормирования труда в
	организации.
	35. Нормирование труда. Способы изучения и нормирования труда.
	Рабочее время. Классификация затрат рабочего времени и ее назначе-
	ние.
5. Мотивация поведения в	36. Мотивация в трудовой деятельности.
процессе трудовой дея-	37. Типы работников и типологии мотивов к труду.
тельности	38. Концепции стимулирования работников.
	39. Материальное и нематериальное стимулирование в организации и
	особенности применения в практике
6. Конфликты в коллекти-	40. Конфликты в коллективе. Межличностный, межгрупповой,
Be.	организационный конфликты.
	41. Понятие организационного конфликта.
	42. Источники организационных конфликтов.
	43. Функции организационного конфликта.
	44. Развертывание конфликта.
	45. Поведение специалиста по персоналу в организационном конфлик-
	те – модели.
	46. Способы разрешения конфликтных ситуаций.
	то. спосоой разрешения конфинктиях сит уации.

Сведения о разработке и утверждении рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины Б1.В.04 «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с $\Phi \Gamma OC$ ВО и утверждена в комплекте с ОПОП направления **38.03.02 Менеджмент**.

Составитель: Яркова Т.А., доцент кафедры экономики и управления