

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента

**Авторы-составители: Сокерина Светлана Вячеславовна
Арбузова Татьяна Александровна
Алферова Татьяна Викторовна**

Рабочая программа дисциплины
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Код УМК 47829

Утверждено
Протокол №6
от «11» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Управление персоналом

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.02** Менеджмент
направленность Менеджмент организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Управление персоналом** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

Менеджмент (направленность : Менеджмент организации)

ОПК.12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом

ПК.1 владеть 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.02 Менеджмент (направленность: Менеджмент организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	5
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (5 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Управление персоналом. Первый семестр

Понятие о человеческих ресурсах: их количественная и качественная оценка. Эволюция управления человеческими ресурсами. Перестройка системы формирования трудового потенциала в условиях рыночной экономики России. Рынок труда как средство согласования интересов субъектов рыночных отношений.

Тема 1. Введение в управление персоналом

Понятие о человеческих ресурсах: их количественная и качественная оценка. Эволюция управления человеческими ресурсами. Перестройка системы формирования трудового потенциала в условиях рыночной экономики России. Рынок труда как средство согласования интересов субъектов рыночных отношений.

Тема 2. Управление персоналом в системе управления предприятия

Персонал предприятия как объект управления. Место и роль управления персоналом в системе управления организации. Принципы управления персоналом. Методы и системы, обеспечивающие управление персоналом. Эффективность управления персоналом.

Тема 3. Кадровая политика на предприятии

Понятие и сущность кадровой политики предприятия. Место кадровой политики в стратегии развития фирм. Функциональное разделение труда в кадровой политике. Кадровые службы, их организационная структура и оценка их деятельности.

Тема 4. Планирование трудовых ресурсов

Место кадрового планирования в системе управления персоналом. Анализ кадрового потенциала. Оценка будущей потребности в персонале и разработке программы ее удовлетворения.

Тема 5. Организация управления персоналом

Основные задачи набора и отбора персонала, их место в общей системе управления кадрами. Внутренние и внешние источники набора: преимущество и недостатки. Подбор персонала. Методы подбора кадров. Селекция персонала как многоступенчатая система.

Тема 6. Мотивация поведения работников в процессе трудовой деятельности, виды и формы стимулирования труда

Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Понятие и теории мотивации. Стратегии и виды стимулирования. Формы организации стимулирования. Денежное стимулирование как основной вид стимулирования. Конфликты в коллективе.

Тема 7. Оценка результативности труда, ее цель и назначение

Цель и функции оценки результатов деятельности персонала. Методы аттестации персонала. Центры оценки.

Тема 8. Профессиональная ориентация и организационная адаптация персонала.

Сущность и задачи профессиональной ориентации. Понятие об адаптации кадров. Профориентационные и адаптационные программы.

Тема 9. Управление карьерой

Понятие карьеры и ее стадии. Планирование и развитие карьеры. Перемещения и работа с кадровым резервом.

Тема 10. Человеческий капитал и эффективность его использования

Понятие человеческого капитала. Особенности и показатели его использования. Оборот и кругооборот человеческого капитала. Зависимость «возраст -доходы». Оценка человеческого капитала. Экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал.

Тема 11. Развитие персонала

Развитие персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Оценка обучения как конечная стадия программы повышения квалификации.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — Москва : Дашков и К, 2018. — 288 с. — ISBN 978-5-394-02375-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85634.html>
2. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

Дополнительная:

1. Бабосов, Е. М. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент» / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Е. С. Бабосова. — Минск : ТетраСистемс, 2012. — 288 с. — ISBN 978-985-536-321-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/28268>
2. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник для бакалавров / В. М. Маслова. — М.: Издательство Юрайт, 2012. — 489 с. — Серия: Бакалавр. — ISBN 978-5-9916-1614-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система БиблиоТех : [сайт]. <https://psu.bibliotech.ru/Reader/Book/8709>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-002*page.htm Электронный учебник
Мирошниченко А.Н. Управление человеческими ресурсами организации

<http://e.uprpersonal.ru/> Журнал Справочник по управлению персоналом

<http://www.hr-portal.ru/> HR - портал

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Управление персоналом** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) Тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (student.psu.ru).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекции и семинарские занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Практические занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Текущий контроль

Аудитория, оснащенная меловой или маркерной доской.

Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Управление персоналом**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.12

способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Знать: основные теории мотивации личности, методы стимулирования персонала. Уметь: применять на практике теории мотивации и методы стимулирования персонала для решения управленческих задач Владеть: навыками построения системы мотивации сотрудников, обоснование ее актуальности, а также прогнозирует эффективность применения</p>	<p align="center">Неудовлетворител Не знает основные теории лидерства, стимулирования и мотивации, не умеет использовать их для решения управленческих задач, не владеет современными технологиями управления персоналом</p> <p align="center">Удовлетворительн Имеет неструктурированные знания основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации, в целом использовать их для решения управленческих задач, владеет отдельными технологиями управления персоналом</p> <p align="center">Хорошо Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации, в целом умеет использовать их для решения управленческих задач, в основном владеет современными технологиями управления персоналом</p> <p align="center">Отлично Знает основные теории лидерства, стимулирования и мотивации, умеет использовать их для решения управленческих задач, владеет современными технологиями управления персоналом</p>

ПК.1

владеть 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.1 владеть 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать: процессы групповой динамики и принципы формировать команды Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p>Неудовлетворител Не знает основные теории мотивации, лидерства и власти, а также основные типы организационной культуры, не умеет использовать их для решения стратегических и оперативных управленческих задач, не владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, а также навыками проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Удовлетворительн Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знает основных теорий мотивации, лидерства и власти, а также основных типов организационной культуры, в целом умеет использовать их для решения оперативных управленческих задач, в целом владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, а также навыками проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Хорошо Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных теорий мотивации, лидерства и власти, а также основных типов организационной культуры, имеет отдельные умения использовать их для решения оперативных управленческих задач, владеет отдельными навыками организации групповой работы на основе</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, а также навыками проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Имеет сформированные знания основных теорий мотивации, лидерства и власти, а также основных типов организационной культуры, умеет использовать их для решения стратегических и оперативных управленческих задач, владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, а также навыками проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : ПСД

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1. Введение в управление персоналом Входное тестирование	Знание основных экономических, философских и исторических предпосылок формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, с учетом влияния современных процессов

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ОПК.12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 3. Кадровая политика на предприятии Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>знает базовые понятия в области кадровой политики; системы показателей результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия; типовых методик расчета основных экономических показателей; нормативно- правовую базу, обеспечивающую грамотность экономических расчетов; умеет использовать типовые методики расчета показателей деятельности предприятия; анализировать результаты деятельности нескольких предприятий; вводить данные и формировать электронные документы для проведения необходимых видов расчетов в программе «1С»: «Управление производством». применяет навыки разработки и обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений в области управления персоналом и механизма их реализации.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1 владеть 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ОПК.12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 8. Профессиональная ориентация и организационная адаптация персонала.</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические основы профессиональной адаптации</p> <p>Уметь</p> <p>использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции в рамках адаптации персонала и участвовать в разработке мероприятий по их совершенствованию</p> <p>Владеть</p> <p>навыками конструирования процессов адаптации персонала.</p>
<p>ОПК.12 способность применять</p> <p>основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 11. Развитие персонала</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические основы системы управления персоналом</p> <p>Уметь</p> <p>использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции в рамках развития персонала и участвовать в разработке мероприятий по их совершенствованию</p> <p>Владеть</p> <p>навыками конструирования процессов развития персонала.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Введение в управление персоналом

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
-----------------------	-------

Правильно выполнено 80-100% заданий	5
Правильно выполнено 61-80% заданий	4
Правильно выполнено 41-60% заданий	3

Тема 3. Кадровая политика на предприятии

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Каждый правильный ответ оценивается в 1.5 балла	30

Тема 8. Профессиональная ориентация и организационная адаптация персонала.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Решил более 81 % вопросов в тесте включительно .	30
Решил 61-80 % вопросов в тесте включительно.	24
Решил 41-60 % вопросов в тесте включительно.	18
Решил менее 40 % вопросов в тесте включительно.	12

Тема 11. Развитие персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
100% выполнения заданий письменной работы	40
70% выполнения заданий письменной работы	30
50% выполнения заданий письменной работы	17