**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

«УТВЕРЖДАЮ»

|  |
| --- |
| Декан экономического факультета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ проф. А.А. Аузан/ |

**(подпись)**

**«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г**.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

*«*УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ*» // «*PERSONNEL MANAGEMENT*»*

**Москва, 2019**

**1. Наименование дисциплины:** *«***УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ***» // «***PERSONNEL MANAGEMENT**

Автор(ы) программы:

Колосова Риорита Пантелеймоновна

e-mail [labormsu@gmail.com](mailto:labormsu@gmail.com)

Разумова Татьяна Олеговна

e-mail [tatiana.razumowa@yandex.ru](mailto:tatiana.razumowa@yandex.ru)

Артамонова Марина Вадимовна

e-mail [mvartamonova@gmail.com](mailto:mvartamonova@gmail.com)

Золотина Ольга Александровна

e-mail [career.econ.msu@gmail.com](mailto:career.econ.msu@gmail.com)

Луданик Марина Валерьевна

e-mail [mvl.bakalavr@gmail.com](mailto:mvl.bakalavr@gmail.com)

Хорошильцева Наталья Анатольевна

e-mail [89161537372@mail.ru](mailto:89161537372@mail.ru)

Телефон: 8 (495) 939-15-72, 8 (495) 939-18-45, e-mail: labormsu@gmail.com

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: Менеджмент

Язык преподавания дисциплины: русский

**2. Статус и место дисциплины в структуре основной образовательной программы подготовки бакалавра (данные берутся из учебного плана)**

Статус дисциплины: *обязательная*

Семестр: 4

Пререквизиты: Учебные дисциплины «Введение в менеджмент»; «Стратегический менеджмент»

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций и результатов обучения:

|  |  |
| --- | --- |
| **Формируемые компетенции** | **Результаты обучения по дисциплине** |
| ОК-3 (способен использовать фундаментальные экономические и управленческие знания в различных сферах деятельности); | З1 (ОК-3) **Знать** базовые понятия и категории современной концепции управления персоналом.  З2 (ОК-3, ОПК-1) **Знать** процессы, происходящие на внутрифирменном уровне при управлении человеческими ресурсами в современной России.  У1 (ОК-3, ПК-3) **Уметь** использовать для анализа и систематизации знания о происходящих процессах в управлении персоналом организации. |
| ОК-6 (способен использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности) | З3 (ОК-6, ОПК-3, ОПК-6) **Знать** основы трудового законодательства и локальные документы внутреннего рынка труда.  У3 (ОК-6) **Уметь** применять имеющиеся нормы правого законодательства о труде. |
| ОПК-3 (способен разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия) | З4 (ОПК-3) **Знать** формы и методы планирования человеческих ресурсов в организации  У5 (ОПК-3) **Уметь** разрабатывать стратегии управления персоналом организации |
| 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) | З5 (ПК-1) **Знать** теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных задач по управлению персоналом организации  У6 (ПК-1) **Уметь** осуществлять диагностику корпоративной культуры организации;  У6 (ПК-1) Уметь применять теории мотивации, лидерства и др. с целью осуществления диагностики организационной культуры компании. |
| ПК-2 (владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде) | З6 (ПК-2) **Знать** основы организационного конфликта и методы управления конфликтами в организационной системе.  У7 (ПК-2) **Уметь** подготовить и принять оптимальное управленческое решение для устранения конфликтных полей в организации |
| ПК-3 (владеть навыками стратегического анализа, разработки и осуществления корпоративных, продуктовых и функциональных стратегий организации, направленных на формирование её конкурентных преимуществ и обеспечение конкурентоспособности) | У5 (ПК-3, ОПК-1, ОПК-3) **Уметь** разрабатывать основы стратегии управления персоналом организации |

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ**

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единицы, всего 144 академических часа, из которых 72 часа составляет контактная работа студента с преподавателем (30 часов - занятия лекционного типа, 28 часов - занятия семинарского типа, 12 - консультации, 2 - промежуточная аттестация), 72 часа составляет самостоятельная работа студента.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Название темы** | **Трудоемкость (в академических часах) по видам работ** | | | | | | | |
| Всего  часов | Контактная работа студента с преподавателем, часы | | | | | | Самостоятельная работа студента, часы |
| Всего часов контактной работы | в том числе | | | | |
| Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Консультации | | Промежуточная аттестация |
| кнч | перед промежуточной аттестацией |
| Тема 1Управление персоналом как наука, определяющая систему управления человеческими ресурсами организации | 10 | 6 | 2 | **4** |  |  |  | **4** |
| Тема 2 Управление планированием персонала в организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Тема 3 Технологии подбора и отбора персонала в организации | 10 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **6** |
| Тема 4 Корпоративная культура в организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Тема 5 Управление адаптацией сотрудников в организации | 10 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **6** |
| Тема 6 Управление системой оценки персонала организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Тема 7 Управление развитием и обучением персонала организации | 10 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **6** |
| Тема 8 Коммуникации в современной организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Тема 9 Лидерство и управление лидерами в организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Тема 10 Управление компенсационными системами вознаграждения за труд в организации | 10 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **6** |
| Тема 11 Управление трудовой карьерой сотрудников в организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Тема 12 Управление конфликтными полями в организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Тема 13 Управление высвобождением персонала в организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Тема 14 Отдел человеческих ресурсов как институт управления персоналом в организации | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | **4** |
| Консультация перед промежуточной аттестацией | 12 | 12 |  |  | 8 | **4** |  |  |
| Промежуточная аттестация | 10 | 2 |  |  |  |  | **2** | **8** |
| **Всего часов** | 144 | **72** | 28 | 30 | 8 | **4** | **2** | **72** |

1. **СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ**

**Тема 1. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК НАУКА, ОПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ (10 часов)**

**Содержание темы:** Эволюция взглядов на управление человеческими ресурсами в организации. Различие понятий «кадры предприятия» и «человеческие ресурсы»/«персонал» организации. Современные концепции управления персоналом. Взаимосвязь концепции управления персонала с теориями, изучающими поведение человека на мезо-, макро-, микро- нано- уровнях, таких как: теория рынка труда, поведенческие теории, организационные теории, экономика персоналом, теория контрактов. Определение и этапы построения кадровой стратегии организации. Современные модели управления трудовым поведением сотрудников в организации. Кадровая политика как инструмент реализации кадровой стратегии. Современные типы кадровой политики. Кадровая политика в условиях социальной «загрязненности». Принципы и элементы кадровой политики. Возможности и ограничения персонального подхода (от лат. persona - личность) в управлении персоналом на внутрифирменном уровне

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЛАНИРОВАНИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (8 часов)**

**Содержание темы:** Привлечение и необходимость планирования персонала. Методы планирования персонала. Методы обеспечения количественнойгибкости персонала. Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на потребность в персонале. Количественная и качественная потребность в персонале. Персонал организации как «внутренняя компетенция» организации, обеспечивающая ей конкурентноспособность на рынке. Требования к кандидату на занятие вакантного места. Анализ работы. Портрет идеального работника. Описание работы. Институциональное управление планированием персонала: разработка должностных инструкций, определяющие основные функции и требования к качественным характеристикам работника. Анализ и количественная оценка требований. Оптимизация структуры численности персонала в управлении планированием человеческими ресурсами организации.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 3. ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА и ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (10 часов)**

**Содержание темы:** Источники привлечения сотрудников: внутренний и внешний поиск. Способы привлечения кандидатов в организацию. Особенности поиска и подбора разных категорий персонала (массовые позиции, Таланты, средний менеджмент; топ-менеджмент). Сравнительный анализ каналов привлечения кандидатов – HR-маркетинг. Этапы отбора персонала. Подбор и отбор. Резюме, сопроводительное письмо, запрос рекомендаций. Технология подготовки и проведения собеседования с кандидатами. Испытательный срок. Сравнительная эффективность методов подбора и отбора персонала.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 4. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНИЗАЦИИ ( 8 часов)**

**Содержание темы:** Корпоративная культура и трудовое поведение работника. Методы формирования и развития корпоративной культуры. Сущность и типы корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на трудовое поведение и эффективность организации. Кросс-культурные различия. Особенности управления персоналом в мультинациональных компаниях. Способы формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры. Особенности формирования корпоративной культуры при дистанционном управлении персоналом. Коучинг. Бренд работодателя, как способ привлечения и удержания работников.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 5. УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ (10 часов)**

**Содержание темы:** Трудовая адаптация как процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды организации. Виды адаптации: первичная, вторичная адаптация, активная и пассивная. Психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая и социально-экономическая адаптация работников. Факторы, оказывающие влияние на трудовую адаптацию. Этапы трудовой адаптации работников. Управление процессом трудовой адаптации работников – анализ ожиданий поступающих работников, прием и прогноз стабильности, введение в коллектив, контроль адаптации, анализ причин возможной неудовлетворенности, разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, обобщение материалов о ходе адаптации. Содержание общей и специальной части ориентационной программы. Показатели и методы оценки результатов адаптации.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 6. УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (8 часов)**

**Содержание темы:** Основные взаимосвязи в оценке персонала и оценке производительности труда. Оценка персонала: основные подходы. Цели и задачи построения системы оценки персонала в организации. Принципы и методы оценки персонала: экспертная оценка, стандартные оценки (интервьюирование, анкетирование), сравнительные методы. Проведение оценки по системе Дж. Киркпатрика. Аттестация персонала, способы ее организации и проведения. Профессиональная диагностика и оценка руководителя. Психологическая диагностика персонала.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 7. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ и ОБУЧЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (10 часов)**

**Содержание темы:** Развитие организации и ее сотрудников. Профессиональное развитие как процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, решению новых задач, занятию новых должностей. Концепция самообучающейся организации. Профессиональное обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации как средство профессионального развития персонала. Управление процессом профессионального обучения – определение целей, бюджета, содержания программ обучения. Методы профессионального обучения: обучение на рабочем месте (инструктаж, ротация, ученичество, наставничество) и обучение вне рабочего места (лекции, обучающие беседы, модульное обучение, метод “кейс - стадиз”, деловые игры, самостоятельное обучение). Корпоративные университеты. Методы оценки эффективности обучения персонала.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 8. КОММУНИКАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (8 часов)**

**Содержание темы:** Роль и значение информации в современной организации. Установление контактов и связей в организации. Стратегии письменных коммуникаций: деловая документация, служебные записки, убеждающие письма. Стратегия устных коммуникаций. Методы коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации. Потребность в информировании сотрудников и способы ее удовлетворения. Сравнительная эффективность различных методов коммуникаций. Оптимизация информационных потоков. Нарушение коммуникаций как источник конфликтов.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 9. ЛИДЕРСТВО и УПРАВЛЕНИЕ ЛИДЕРАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ (8 часов)**

**Содержание темы:** Лидерство как социальное явление и как объект изучения в управлении персоналом. Теории лидерства. Качества лидера. Формальное и неформальное лидерство. Сравнительные характеристики лидера и менеджера, лидера и руководителя. Оценка и выявление лидерских возможностей. Воспитание лидерских качеств. Положительная и отрицательная роль лидера в трудовом коллективе. Источники и пути преодоления конфликтных полей между формальными и неформальными лидерами и потенциальными руководителями. Преодоление сопротивления лидеров.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 10. УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД В ОРГАНИЗАЦИИ (110часов)**

**Содержание темы:** Трудовая мотивация персонала и система вознаграждения за труд. Заработная плата, как базовая составляющая в системе вознаграждения. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная и учетно-измерительная. Разработка схем денежного и неденежного вознаграждения в формировании базовых систем (окладов, ставок, грейдинга). Конкурентный уровень оплаты труда. Политика организации в области оплаты труда, правовые ограничения.

**:** Компенсационная политика современного предприятия: структура совокупного вознаграждения работников, пути ее оптимизации и инструменты управления отдельными компонентами вознаграждения. Цели систем компенсации и формирование пакетов вознаграждения (премиальных программ, бенефитов). Принцип “кафетерия”. Системы платы за знания и компетенции. Индивидуальное премирование. Оценка эффективности компенсационной политики и совокупных затрат на персонал.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 11. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ (8 часов)**

**Содержание темы:** Планирование и развитие карьеры в организации. Факторы, причины и критерии успешной карьеры. Сущность и виды трудовой карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Стадии трудовой жизни и этапы развития карьеры. Карьерные кризисы. Оценка возможностей развития карьеры. Модели типов профессиональной личности и типов поведения людей. Управление карьерой. Матрица “Потенциал – результаты”. Формирование резерва кадров. Система профессионально-квалификационного продвижения работников.

**Основная литература:**

Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.

Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М.: Финпресс, 2004.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 12. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТНЫМИ ПОЛЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ (8 часов)**

**Содержание темы:** Специфика организационного конфликта. Сущность и признакиконфликта. Причины и условия протекания организационных конфликтов. Функции, этапы и типы организационных конфликтов. Методика и принципы исследованияконфликтов. Диагностирование, прогнозирование и профилактика конфликтов. Теория,технологии и практика разрешения/управления конфликтами в организации. Теорииповедения личности в конфликте. Типы конфликтных личностей. Методы управленияконфликтами в организационной системе. Технология предупреждения трудовыхконфликтов. Пути предупреждения конфликта. Изменение своего отношения к ситуациии поведения в ней. Способы и приемы воздействия на поведение оппонента.Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта. Оптимальныеуправленческие решения как условие предупреждения конфликтов. Подготовка ипринятие оптимального управленческого решения. Регулирование конфликтных полей ворганизации.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 13. УПРАВЛЕНИЕ ВЫСВОБОЖДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (8 часов)**

**Содержание темы:** Высвобождение персонала в организации. Причины возникновения потребности в снижении численности персонала (сокращение масштабов деятельности организации, слияние/поглощение, ликвидация предприятия и др.). Конфликтные потенциалы высвобождения персонала: противоречие между экономической и социальной эффективностью. Эффект «угрозы увольнения». Проблемы, связанные с высвобождением персонала. Возможные альтернативы высвобождения. Концепция бесконфликтного высвобождения и ее реализация. Аутплейсмент.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Тема 14. ОТДЕЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ (8 часов)**

**Содержание темы:** Основные функции ОЧР и эволюция их развития, структура и факторы эффективной деятельности отдела человеческих ресурсов в организации. Количественный и качественный состав современного ОЧР. Программное обеспечение системы кадрового управления. Измерение деятельности ОЧР и показатели ее эффективности. Диагностический подход к оценке функционирования ОЧР. Оценка, базирующаяся на обзоре мнений. Основные тенденции развития кадровых служб и их взаимодействия с другими структурными подразделениями. Виртуальные отделы кадров как новые формы ОЧР организации.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.
3. **ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Основная литература:**

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

**Дополнительная литература:**

1. Алешина А. Б. Реализация мер региональной политики в сфере занятости // Научные исследования экономического факультета. 2018. Т. 9. № 4. С. 41-51.
2. Алешина А. Б.Влияние национальной организационной культуры на качество трудовой жизни // Экономика и предпринимательство. 2017. № 6. С. 1157-1161.
3. Аксенова Е.И., Ахаев Д.Н., Ананченкова П.И., Маклакова Ю.А., Шахмурадян М.А., Арапова Е.Я., Ведерникова О.А., Глушков П.А., Ковалева Д.В., Лебедев М.С., Самойловская Н.А., Шавлай Э.П., Яковенко И.Д., Серпухова М.А., Сахбетдинова К.И., Тонконог В.В., Колесникова Е.Н., Байков А.А. Аналитический доклад «Россия в международных рейтингах», М.: 2019. - 660 с.
4. Artamonova M.V., Ivanenko M.N. Employees' Competitiveness in Digital Transformation // Advanced in Economics, Business and Management Research, 2019.
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб., 2004.
6. Артамонова М.В. Трансформация высшей школы в условиях формирования цифровой экономики в России // Цифровая трансформация: образование, наука, общество. М.: Московский политехнический университет, 2019.
7. Артамонова М.В. Развитие человеческого потенциала в современных российских организациях// Сб. Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами. Саратов, 2018. C. 25-32.
8. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2019. № 5.
9. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования: Учебное пособие/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004.
10. Золотина О.А. Система содействия трудоустройству в вузах: направления развития и оценка эффективности // Сб. «Ломоносовские чтения – 2016». Международная научная конференция «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ им. М.В.Ломоносова) / Под ред. А.А.Аузана, В.В. Герасименко. М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. С. 958-969.
11. Золотина О.А. Статус профессиональной ориентации в системе высшего образования как составляющей государственной политики содействия занятости // V Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития»: Сб. докладов, Правительство Москвы, Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы. М., 2015. С. 66-72.
12. Историческая справка «Профориентация и профотбор в социально-трудовых отношениях» // Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. М.: Изд-во МГУ,1996. С. 312-323.
13. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учеб. М.: ИНФРА-М, 2001.
14. Колосова Р.П., Луданик М.В. Возрастная структуризация рынка труда в цифровой экономике: проблемы и решения// Сб. ст. Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4-5 февраля 2019 г.) / под ред. Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова – Уфа: Мир Печати, 2019. С. 31-38.
15. Луданик М.В., Колосова Р.П. «Новая архитектура российского рынка труда в условиях цифровой экономики» // Сб. науч. ст. международной научно-практической конференции "Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации" (31 октября-1 ноября 2018 г.). Витебск, 2019. С. 100-108.
16. Луданик М.В. Социально-экономический анализ трудового права: Учебно-методическое пособие. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2010. – 152 с.
17. Навигатор по рынку труда: обучение молодежи навыкам поиска работы: пособие для ведущего семинаров и инструментарий/ Валли Корбанезе и Джанни Росас; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014
18. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. М.: Логос, 2002. – 224 с.
19. Развитие навыков с целью повышения эффективности // Вестник McKinsey&Compalny. 2014. №31. [Электронный ресурс]: URL: http://www.vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/Razvitie-navykov-s-tselyu-povysheniya-effectivnosti
20. Разумова Т.О. Выпускники ВУЗов на рынке труда России. М.: ТЕИС, 2007.
21. Экономика знаний: Коллективная монография / Отв. ред. В.П. Колесов - М.: ИНФРА-М, 2008. – 432 с.
22. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда // Социально-трудовые исследования. 2018. № 4 (33). С. 63-72.
23. Разумова Т.О., Золотина О.А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2019. № 2. С. 138-157.
24. Твоя будущая профессия: Сборник тестов по профессиональной ориентации. М.: Феникс, 2006.
25. Теория и практика экономики и управления инновациями: учебно-методическое пособие / Л.Н. Нехорошева [и др.]; под. ред. Л.Н. Нехорошевой. – Минск: БГАТУ, 2013. – 608 с.
26. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. М.: «HRC. Кадровый клуб», «Книжный мир», 2001.
27. Томсон К. М. Рецепты корпоративной культуры. Как изменить привычное поведение. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005.
28. Трубицын К. Формирование профессиональных компетенций в системе непрерывного профессионального образования // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 8.
29. Чернышева Е.В. Востребованность молодых специалистов на рынке труда // Сб. ст. по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых». М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2013. С. 218-223.
30. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: «Финансы и статистика», 2000.
31. Воронина А.В., Косолапова Ж.В., Краснова Н.В., Хорошильцева Н.А. Управление по компетенциям. М.: Газпром корпоративный институт, 2019. - 144 с.
32. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. - СПб.: Питер, 2002.
33. Человеческий капитал как конкурентное преимущество. Как справиться с вызовами в области управления персоналом в двухскоростном мире // Доклад The Boston Consulting Group, 2012
34. Чернявский В. Поколение Y: понедельник начинается в субботу // [Электронный ресурс] URL: <http://slon.ru/biz/1097658/>
35. [Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / Учебно-практическое пособие. М.: Интел-Синтез, 2000.](http://slon.ru/biz/1097658/)

**Базы данных и Интернет-ресурсы:**

| Адрес | Организация |
| --- | --- |
| Базы данных, статистика, социологические исследования | |
| http://рспп.рф/simplepage/475 | РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей) – аналитика и социальная ответственность/ нефинансовая отчетность |
| <http://www.gks.ru> | Росстат |
| <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms/data.html> | база данных RLMS |
| <http://www.hrsoft.ru/> | Центр кадровых технологий |
| http://www.orgconflict.org/ | Институт Организационного Конфликтменеджмента |
| Электронные версии журналов по проблемам внутрифирменных трудовых отношений | |
| <http://www.kdelo.ru> | журнал «Кадровое дело» |
| http://www.km-magazine.ru/ | журнал «Кадровый менеджмент» |
| http://www.kapr.ru/ | журнал «Кадры предприятия» |
| http://www.dis.ru/manag/ | журнал «Менеджмент в России и за рубежом» |
| <http://www.personal-mix.ru/> | журнал «Персонал-микс» |
| <http://www.ptpu.ru> | журнал «Проблемы теории и практики управления» |
| http://www.isras.ru/socis.html | журнал «Социологические исследования» |
| http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/27/ | журнал «Управление корпоративной культурой» |
| http://www.top-personal.ru/ | журнал «Управление персоналом» |
| http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/ | журнал «Управление развитием персонала» |
| http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/26/ | журнал «Управление человеческим потенциалом» |
| http://www.e-personal.ru/ | журнал «Элитный персонал» |
| <http://www.vcot.info/magazine> | Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования» |

1. **УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (материалы для проведения контактной и самостоятельной работы)**

***Варианты форм проведения занятий (контактной работы):***

* *интерактивное занятие*
* *разбор конкретных ситуаций (проектных заданий от компаний-партнеров)*
* *психологические и иные тренинги*
* *встречи c экспертами, представителями служб по управлению персоналом*

***Варианты форм самостоятельной работы студентов:***

* *выполнение домашнего задания*
* *решение тестовых задач*
* *решение кейсов*

**Примеры вопросов по промежуточному и общему тесту по курсу**

*Принцип построения промежуточного теста исходит из того, что студентом к периоду промежуточной аттестации пройдено 7 тем курса, в связи с чем вопросов в тесте должно быть 14. Каждый вопрос оценивается максимально на 2 балла.*

*Принцип построения общего теста исходит из общего количества прочитанных тем лекций (всего 15 тем), по два вопроса от каждой темы составят 30 вопросов. Исходя из того, что на общий тест отведено 60 баллов, то максимальный балл за правильный ответ на вопрос – 2 балла.*

Примеры вопросов для Теста:

**1. Проблема соотношения бизнес-стратегий предприятий и социально-кадровой политики применительно к России традиционно исследовалась в двух направлениях:**

***1.социальные аспекты реструктуризации предприятий***

***2.взаимоотношения внутри предприятий при реализации стратегий***

**На какие данные опирается Второй подход?**

А. микроэкономические данные и инструменты и анализирует в основном композитные процессы;

В. Оценивает уровень соотношения отдельных качественных и количественных показателей стратегии фирмы и элементов социально-кадровой политики;

С. базируется на этнографическом инструментарии (качественные монографические исследования) и анализирует социальную динамику на уровне средних и малых групп;

D. согласно данному подходу основные действия фирмы предо­пределяются ее исходной позицией на релевантных рынках и на основании этого ведется анализ индикаторов;

**2. Ричардом Эдвардсом предложена следующая классификация моделей кадрового менеджмента:**

А. на основании анализа изменения функций (ролей) и статуса менеджера по персоналу в организации;

B. на основании способа сочетания задач, связанных с персоналом, и навыков, требующихся для их выполнения;

C. на основании особенностей используемой системы контроля;

D. на основании анализа внимания к потребностям производства и внимания к людям (работникам).

**3. Сила культуры организации определяется:**

1. «толщиной» оргкультуры;
2. степенью разделяемости культуры членами организации;
3. ясностью приоритетов организационной культуры;
4. верны все вышеперечисленные ответы;
5. нет правильных ответов.

**4. Для консультативного типа культуры (отношения «доктор-пациент») характерны:**

1) низкая степень привлечения работников к установлению целей в группе/организации и высокая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей;

2) низкая степень привлечения работников к установлению целей в группе/организации и низкая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей;

3) высокая степень привлечения работников к установлению целей в группе/организации и высокая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей;

4) высокая степень привлечения работников к установлению целей в группе/организации и низкая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей.

**5. Отказ от содержания на предприятии непрофильных служб и выведение за штат работников этих служб называется:**

А) аутсорсинг;

Б) инсорсинг;

В) андеррайтинг;

Г) ротация.

**6. Для поиска выпускника вуза наиболее целесообразным, как правило, является:**

А) обращение в службу занятости;

Б) объявление в средствах массовой информации;

В) обращение в вуз, участие в Дне карьеры в вузе;

Г) обращение к сотрудникам фирмы.

**7. При определении эффективного уровня заработной платы на основе рыночных данных компании следует ориентироваться на:**

25% (нижний квартиль)

медиану

75%

Любой уровень

**8. К основным недостаткам системы гибких льгот относят:**

Невозможность применения в крупных компаниях

Высокую ставку налогообложения

Высокую стоимость администрирования

Низкий уровень полезности для работников

**9. Продолжите список причин организационного конфликта:**

1. Неточность и неполнота регламентов
2. Объективное расхождение целей и интересов работников разных подразделений в организациях
3. Недостатки руководителя, пренебрежение им установленными правилами
4. Психологическая несовместимость, предвзятая негативная установка
5. Нарушение законов, прав работников
6. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**10. Какова последовательность поэтапной динамики возникновения трудовых споров в организации? (Пронумеруйте этапы последовательно)**

\_\_\_\_\_\_**этап.** Различная оценка субъектами данного правонарушения;

\_\_\_\_\_\_**этап.** Попытка урегулировать эти разногласия самими сторонами непосредственно через переговоры;

\_\_\_\_\_\_**этап.** Трудовое правонарушение;

\_\_\_\_\_\_**этап.** Обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган.

**Примеры кейсов и домашних заданий для проверки знаний студентов по курсу.**

**(Тема 1). Кейс 1 по определению кадровой политики на предприятии.**

Джон Смит является директором киевского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Джона - создание системы управления персона лом. Его компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами - психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации.

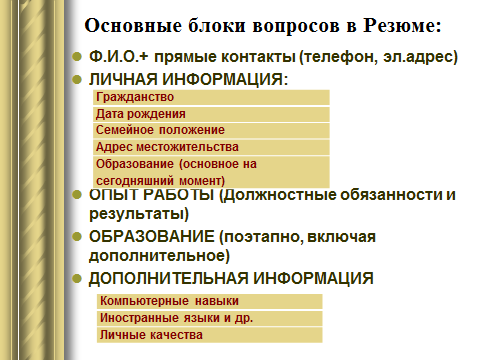
Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера, Джон Смит пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату - оказалось, что завод практически не имел формальных (закрепленных в процедурах) методов управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении персоналом. Джон выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации - должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Фактический размер премии определялся директором завода и для 95% сотрудников составлял 40% оклада. Индексация заработной платы производилась по решению директора в тот момент, когда, по его словам, "ждать больше нельзя".

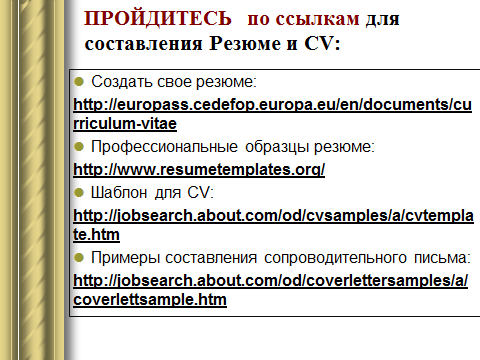
Во время бесед с руководителями завода, терпящего значительные убытки, Джон попытался поднять тему изменений в области управления человеческими ресурсами, однако поддержки не получил - его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая "оставить все как есть до лучших времен" в области управления персоналом, выдвигая в качестве основного аргумента "особые местные условия". Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Киеве уже два года, Смит получил похожий совет "не ввязываться в безнадежное дело".

Вопросы для обсуждения:

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если "да ", то почему?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?
4. Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению.

**(Тема 4). Методические рекомендации для выполнения Индивидуального задания по составлению Резюме на вакансию**





**(Тема 6). ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ №1. *Разработать адаптационную программу для сотрудника, впервые занявшего рабочее место, с учетом оргкультуры, доминирующей в компании.***

1. Найдите в Интернете (на сайтах компаний, через поисковые системы) информацию о компании.

2. Охарактеризуйте организационную культуру, доминирующую в данной компании

3. Найдите в Интернете (на сайтах компаний, через поисковые системы) реальную программу трудовой адаптации определенной компании. Программу также можно взять в компании, где Вы (Ваши знакомые) работаете или работали

4. Опишите программу (или те адаптационные мероприятия, которые проводились по отношению к Вам).

5. Дайте характеристику сильных и слабых сторон программы и разработайте предложения по ее усовершенствованию (используйте при этом предложенную в приложении 1 схему и другие доступные Вам источники)

**(Тема 13). Методические рекомендации к деловой игре по теме «Управление конфликтными полями в организации»**

Целью деловой игры является научить студентов разбирать трудовые споры (конфликты) на основе применения социально-психологических подходов, а также правовых законодательных актов о труде РФ.

**Задачи деловой игры:**

*Ниже Вам будет предложена ситуация, которая потребует Ваших знаний в области правоотношений при разборе трудового конфликта на предприятии.*

*Перед Вами стоят следующие задачи:*

1. *Ознакомиться с предложенной ситуацией*
2. *Определить и распределить между собой роли участников ситуации: работник, работодатель, представитель КТС, представитель суда, представитель Европейского суда по правам человека и т.д.*
3. *Разрешить дело по существу или подготовить проект решения на основе правовых законодательных актов о труде РФ*
4. *Изложить процедуру разрешения трудового спора(конфликта), прибегнуть к защите прав субъектов трудовых правоотношений*

***ЗАДАНИЕ:***

1. ***ЧАСТЬ 1.*** Основная задача проекта в части **нормативно-правого** подхода: ***разбор ситуации с применением законодательных актов по труду.***
2. ***ЧАСТЬ 2.*** Основная задача проекта в части **социально-психологического** подхода: анализ и разбор конфликтной ситуации на рабочем месте в соответствии с методом картографии: составление карты конфликта с указанием потребностей и опасений основных субъектов конфликтных взаимодействий, а также сочувствующихсторон. Необходимо указать: предметтрудового конфликта, причины его возникновения и возможные последствия (конструктивные и деструктивные). При разборе конфликтной ситуации на рабочем месте рекомендуется использовать Трансактный анализ и Формулы возникновения конфликтов. Необходимо предложить различные сценарии разрешения трудового конфликта и выбрать из них оптимальный.

*в) методические материалы, определяющие процедуры оценивания*

1. **ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Результаты обучения по дисциплине** | **Оценочные средства** |
| З1 (ОК-3) **Знать** базовые понятия и категории современной концепции управления персоналом.  З2 (ОК-3, ОПК-1) **Знать** процессы, происходящие на внутрифирменном уровне при управлении человеческими ресурсами в современной России.  У1 (ОК-3, ПК-3) **Уметь** использовать для анализа и систематизации знания о происходящих процессах в управлении персоналом организации.*)* | Кейс по определению кадровой политики; Д/з №1 и Деловая игра «Корпоративная культура, доминирующая в компании»; Деловая игра: Составление портрета идеального сотрудника (личностную спецификацию) под конкретную вакансию; Индивидуальное задание: составление Резюме; Д/з №2: Составление программы адаптации сотрудника впервые занявшего вакансию. Подбор материала к деловой игре «Построение карьеры» / «Карьерные кризисы»; Тест №1; Д/з №3; Д/з №4; Кейс по выявлению конфликтных полей в организации; |
| З3 (ОК-6, ОПК-3, ОПК-6) **Знать** основы трудового законодательства и локальные документы внутреннего рынка труда.  У3 (ОК-6) **Уметь** применять имеющиеся нормы правого законодательства о труде. | Д/з №1 и Деловая игра «Корпоративная культура, доминирующая в компании»; Деловая игра: Составление портрета идеального сотрудника (личностной спецификации) под конкретную вакансию;  Индивидуальное задание: составление Резюме;  Д/з №2: Составление программы адаптации сотрудника впервые занявшего вакансию. Подбор материала к деловой игре «Построение карьеры»/»Карьерные кризисы»;  Д/з №4; Кейс по выявлению конфликтных полей в организации; |
| З4 (ОПК-3) **Знать** формы и методы планирования человеческих ресурсов в организации  У5 (ОПК-3) **Уметь** разрабатывать стратегии управления персоналом организации | Деловая игра: Составление портрета идеального сотрудника (личностной спецификации) под конкретную вакансию; Индивидуальное задание: составление Резюме; Д/з №2: Составление программы адаптации сотрудника впервые занявшего вакансию. Подбор материала к деловой игре «Построение карьеры» / «Карьерные кризисы»; Тест №1; Д/з №3; Д/з №4; Кейс по выявлению конфликтных полей в организации; |
| З5 (ПК-1) **Знать** теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных задач по управлению персонала организации  У6 (ПК-1) **Уметь** осуществлять диагностики корпоративной культуры организации  У6 (ПК-1) Уметь примененять теории мотивации, лидерства и др. с целью осуществления диагностики организационной культуры организации | Д/з №4: Система вознаграждения персонала  Деловая игра «Корпоративная культура, доминирующая в компании»; |
| З6 (ПК-2) **Знать** основы организационного конфликта и методы управления конфликтами в организационной системе.  У7 (ПК-2) **Уметь** подготовить и принять оптимальное управленческое решение для устранения конфликтных полей в организации | Материалы занятия лекционного типа «Управление конфликтными полями в организации»; Кейс по выявлению конфликтных полей в организации; |
| У5 (ПК-3, ОПК-1, ОПК-3) **Уметь** разрабатывать основы стратегии управления персоналом организации | Кейс по определению кадровой политики; Д/з №1 и Деловая игра «Корпоративная культура, доминирующая в компании»;  Д/з №4: Система вознаграждения персонала в организации  Заключительная Деловая игра по курсу «Система управления персоналм в организации» |

1. **БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ**

Максимальные значения баллов, которые студент может получить за выполнение формы проверки знаний (текущая и промежуточная аттестация):

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы текущей и промежуточной аттестации**  **(оценочные средства)** | **Баллы** |
| Домашнее задание № 1 (Тема 3) | 20 баллов |
| Домашнее задание № 2 (Тема 5) | 20 баллов |
| Домашнее задание № 3 (Тема 7) | 20 баллов |
| Домашнее задание № 4 (Тема 10) | 20 баллов |
| Промежуточный тест по темам курса 1-7 | 14 баллов |
| Активность на семинаре (тренинги, деловые игры, разбор кейсов по темам, подготовка резюме и др.) | 30 баллов |
| Бонусный балл за «удивил преподавателя» | 1 балл |
| Посещаемость семинарских занятий | 15 баллов |
| Экзамен (письменный тест по курсу) | 60 баллов |
| **Итого** | **200 баллов** |

Оценка по курсу выставляется, исходя из следующих критериев:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оценка** | **Минимальное количество баллов** | **Максимальное количество баллов** |
| *Отлично* | 170 | 200 |
| *Хорошо* | 130 | 169 |
| *Удовлетворительно* | 80 | 129 |
| *Неудовлетворительно* | 0 | 80 |

1. **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для организации занятий по дисциплине необходимы следующиетехнические средства обучения**:**

* *мультимедийный класс*
* *компьютерный класс*
* *доска с маркерами*
* *on.econ*

**Автор(ы) программы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*(подпись, расшифровка подписи)*