

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт математики и механики им. Н.И. Лобачевского



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.

"__" _____ 20__ г.

Программа дисциплины
Управление персоналом Б1.В.ДВ.1

Направление подготовки: 01.03.03 - Механика и математическое моделирование

Профиль подготовки: Общий профиль

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Пшеничный С.П.

Рецензент(ы):

Ягудин Р.Х.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Юрьева О. В.

Протокол заседания кафедры No ____ от "____" _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института математики и механики им. Н.И. Лобачевского :

Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 201__ г

Регистрационный No

Казань
2019

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) старший преподаватель, б/с Пшеничный С.П. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов, sergey_pshenichnyi_kpfu@mail.ru

1. Цели освоения дисциплины

В ходе изучения дисциплины рассматриваются вопросы управления человеческими ресурсами, проблемы адаптации, мотивации и оценки персонала. Изучение дисциплины "Управление персоналом" имеет целью дать основы теоретических и методологических знаний и навыков работы по формированию функционированию системы управления персоналом, планированию кадровой работы, технологии управления персоналом, его развитием, оценке труда и результатов деятельности персонала организации, по теории конфликтов, причинам возникновения и управлению конфликтом.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ДВ.1 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 01.03.03 Механика и математическое моделирование и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 3 курсе, 6 семестр.

Дисциплина по выбору

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-11 (общекультурные компетенции)	фундаментальная подготовка по основам профессиональных знаний и готовность к использованию их в профессиональной деятельности
ОК-17 (общекультурные компетенции)	владение основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий
ПК-18 (профессиональные компетенции)	умение публично представить собственные и известные научные результаты
ПК-26 (профессиональные компетенции)	обретение опыта самостоятельного различения типов знания
ПК-28 (профессиональные компетенции)	владение основами педагогического мастерства
ПК-17 (профессиональные компетенции)	умение извлекать полезную научно-техническую информацию из электронных библиотек, реферативных журналов, сети Интернет и т.п.

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- источники и способы привлечения персонала;
- технология отбора персонала;
- сущность профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- способы социальной адаптации в коллективе;

содержание мероприятий по управлению деловой карьерой;

2. должен уметь:

- составлять объявление о приеме на работу;
- принимать решения по профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- определять сильные стороны претендента и его перспективы продвижения по службе;
- выбирать методику подготовки руководящих кадров различных уровней;
- анализировать причины текучести кадров;
- составлять гибкий график работы;

3. должен владеть:

- подготовить резюме и заполнить анкету о приеме на работу;
- проводить тестирование и собеседование при найме на работу;
- оценивать работу персонала и подразделений организации;

4. должен демонстрировать способность и готовность:

демонстрировать способность и готовность:

- применять полученные знания на практике

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 6 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Раздел 1. Человеческие ресурсы в общем процессе управления	6	5	10	0	0	
2.	Тема 2. Раздел 2. Основные функции управления персоналом организации	6	5	12	0	0	Творческое задание

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
3.	Тема 3. Раздел 3. Управление поведением персонала организации	6	5	12	0	0	Контрольная работа
	Тема . Итоговая форма контроля	6		0	0	0	Зачет
	Итого			34	0	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Раздел 1. Человеческие ресурсы в общем процессе управления

лекционное занятие (10 часа(ов)):

Тема 1.1. Современные подходы к персоналу и управлению человеческими ресурсами
Тема 1.2. Методология управления персоналом организации
Тема 1.3. Система управления персоналом организации

Тема 2. Раздел 2. Основные функции управления персоналом организации

лекционное занятие (12 часа(ов)):

Тема 2.1. Планирование потребности в кадрах организации, отбор и набор персонала
Тема 2.2. Управление развитием персонала организации

Тема 3. Раздел 3. Управление поведением персонала организации

лекционное занятие (12 часа(ов)):

Тема 3.1. Личность в современной организации
Тема 3.2. Стили руководства и этика менеджера
Тема 3.3. Мотивация персонала

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Раздел 1. Человеческие ресурсы в общем процессе управления	6	5	подготовка к контрольной точке	8	контрольная точка
				подготовка к контрольной точке	12	контрольная точка Раздел 1. Человеческие ресурсы в общем процессе управления
2.	Тема 2. Раздел 2. Основные функции управления персоналом организации	6	5	подготовка к творческому заданию	8	Творческое задание

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
3.	Тема 3. Раздел 3. Управление поведением персонала организации	6	5	подготовка к контрольной работе	10	Контрольная работа
	Итого				38	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

образовательные тренинги, проектирование и разбор проблемных ситуаций

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Раздел 1. Человеческие ресурсы в общем процессе управления

контрольная точка , примерные вопросы:

Вопросы к контрольной точке: 1. Философия и концепция управления персоналом 2. Современные теории управления о роли человека в организации 3. Эволюция принципов управления персоналом 4. Школа научного управления 5. Административная школа управления 6. Школа человеческих отношений 7. Количественные методы в управлении 8. Концепция человеческого капитала 9. Системный подход в управлении 10. Поведенческий подход к управлению

контрольная точка Раздел 1. Человеческие ресурсы в общем процессе управления , примерные вопросы:

Вопросы к контрольной точке: 1. Особенности кадрового учета 2. Риски, связанные с деятельностью персонала в организации 3. Охрана труда в организации 4. Персонал современной организации и его классификация 5. Политика управления персоналом (кадровая политика), ее содержание и основные задачи 6. Виды кадровой политики в практике современного менеджмента 7. Особенности проведения собеседований 8. Этика взаимодействия руководителя и подчиненных 9. Оплата труда персонала 10. Управление вовлеченностью персонала

Тема 2. Раздел 2. Основные функции управления персоналом организации

Творческое задание , примерные вопросы:

В рамках творческого задания студентам предлагается подготовить и провести собеседование с кандидатом на указанную должность. При выполнении задания особо необходимо уделить внимание выбору типа интервью, соответствующего требованиям для отбора на конкретную должность. Оценка успешности проведения интервью проводится на основе анализа подготовленных вопросов и их корректировке.

Тема 3. Раздел 3. Управление поведением персонала организации

Контрольная работа , примерные вопросы:

Темы к контрольной работе: 1. Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений 2. Планирование персонала 3. Кадровая политика организации 4. Маркетинг персонала 5. Особенности подбора персонала 6. Аналитика в управлении персоналом 7. Мотивация персонала 8. Оценка деятельности персонала 9. Управление карьерой персонала 10. Девиантное поведение персонала

Итоговая форма контроля

зачет (в 6 семестре)

Примерные вопросы к зачету:

Вопросы к зачету:

1. Философия и концепция управления персоналом
2. Современные теории управления о роли человека в организации
3. Эволюция принципов управления персоналом
4. Персонал современной организации и его классификация
5. Политика управления персоналом (кадровая политика), ее содержание и основные задачи
6. Виды кадровой политики в практике современного менеджмента
7. Взаимосвязь стратегии и политики управления персоналом в современной организации
8. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
9. Правовое обеспечение системы управления персоналом
10. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом
11. Трудовой потенциал организации и его структура
12. Повышение эффективности труда персонала на основе активизации трудового потенциала.
13. Применение методики аудита персонала для анализа потенциала человеческих ресурсов организации.
14. Содержание функциональной деятельности по привлечению и отбору персонала
15. Повышение эффективности отбора на основе аналитического анализа профессиональных компетенций вакантных рабочих мест в организации
16. Методы отбора претендентов в организацию
17. Социально-экономическое значение эффективной трудовой адаптации персонала в организации
18. Условия и факторы трудовой адаптации персонала
19. Методы управления трудовой адаптацией
20. Содержание основных теорий мотивации и их классификация
21. Практика мотивации персонала в современном менеджменте
22. Стратегический подход к разработке программ мотивации персонала
23. Задачи развития персонала в организации.
24. Стратегические программы развития персонала
25. Современные методы развития персонала в организации
26. Понятие деловой карьеры и ее виды
27. Основные модели развития карьеры в практике менеджмента
28. Планирование и методы подготовки кадрового резерва руководителей в современной организации
29. Основные причины внутриорганизационного движения персонала
30. Планирование профессионально-квалифицированного движения персонала в организации
31. Высвобождение персонала
32. Задачи деловой оценки персонала в организации
33. Методы деловой оценки персонала
34. Технология аттестации персонала в организации
35. Оценка деятельности подразделений управления персоналом
36. Показатели оценки эффективности системы управления персоналом
37. Анализ эффективности инвестиций в человеческие ресурсы

7.1. Основная литература:

1. Кротова, Надежда Васильевна. Управление персоналом / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. - Москва: Финансы и статистика, 2005. - 318 с.

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "КнигаФонд", доступ к которой предоставлен студентам. Электронно-библиотечная система "КнигаФонд" реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. КнигаФонд обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям новых ФГОС ВПО.

мультимедийная аудитория

электронно-библиотечная система "КнигаФонд"

доступ в Интернет;

аудио-видео аппаратура;

наглядные пособия.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 01.03.03 "Механика и математическое моделирование" и профилю подготовки Общий профиль .

Автор(ы):

Пшеничный С.П. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Ягудин Р.Х. _____

"__" _____ 201__ г.