

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Современные проблемы управления персоналом: модели , технологии, методы Б1.Б.9

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019

Автор(ы): Галиуллина Г.Ф.

Рецензент(ы): Махмутов И.И.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Макаров А. Н.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 20__ г.

Учебно-методическая комиссия Высшей школы экономики и права (Экономическое отделение)
(Набережночелнинский институт (филиал));

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 20__ г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Галиуллина Г.Ф. (Кафедра экономической теории и экономической политики, Экономическое отделение), gulia-fag@yandex.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

| Шифр компетенции | Расшифровка приобретаемой компетенции |
|------------------|--|
| ОПК-12 | Уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов |
| ОПК-3 | Владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом |
| ОПК-4 | Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала |
| ОПК-7 | Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности |
| ПК-12 | Владеть принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, её кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности |
| ПК-30 | Владеть навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способность и умение формировать систему управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик |

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- актуальные научные проблемы управления персоналом;
- основные принципы эффективной работы с персоналом;
- новые кадровые технологии;
- особенности обеспечения кадровой безопасности;
- содержание основных методов управления персоналом

Должен уметь:

- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом организации;
- применять в практической деятельности современные подходы и методы управления персоналом;
- использовать современные технологии управления персонала.

Должен владеть:

- навыками применения на практике основных подходов и методами стратегического управления персоналом;
- современными способами и приемами разработки и реализации стратегий развития персонала;
- навыками разработки практических рекомендаций по управлению персоналом;
- современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.

Должен демонстрировать способность и готовность:

применять полученные знания на практике.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.Б.9 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к базовой (общепрофессиональной) части.
Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 22 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 18 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 77 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 9 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 1 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

| N | Разделы дисциплины / модуля | Семестр | Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах) | | | Самостоятельная работа |
|----|--|---------|--|----------------------|---------------------|------------------------|
| | | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные работы | |
| 1. | Тема 1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность | 1 | 1 | 3 | 0 | 15 |
| 2. | Тема 2. Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации | 1 | 1 | 3 | 0 | 15 |
| 3. | Тема 3. Компетентностный подход в современных персонал-технологиях | 1 | 0 | 4 | 0 | 15 |
| 4. | Тема 4. Основные технологии поиска и отбора персонала. Интервью как базовый метод отбора персонала | 1 | 0 | 4 | 0 | 15 |
| 5. | Тема 5. Адаптация новых сотрудников. Текучесть кадров как организационная проблема. Оценка эффективности управления персоналом | 1 | 2 | 4 | 0 | 17 |
| | Итого | | 4 | 18 | 0 | 77 |

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность

Социальный, психологический, психофизиологический, административно-управленческий, этический и др. аспекты организационного управления. Системный подход к управлению персоналом. Современные подходы к изучению проблем развития персонала и его роли в развитии организации. Социология труда: основные положения. Философия трудовой деятельности.

Тема 2. Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации

Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. Комплектование штата (поиск и привлечение кандидатов, отбор лучших, адаптация новых). Обучение и развитие работников (обучение, переобучение, повышение квалификации, формирование кадрового резерва, планирование карьеры). Оценка и контроль (оценка рабочих показателей, контроль трудовой и исполнительской дисциплины, мониторинг состояния всех направлений работы с персоналом, установление стандартов и контрольных показателей выполнения основных видов работ). Активизация потенциала человеческих ресурсов (система материального и морального стимулирования труда, система информирования персонала, социальная защита и система льгот, формирование организационной культуры и развитие трудовой морали). Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.

Тема 3. Компетентностный подход в современных персонал-технологиях

Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. Комплектование штата (поиск и привлечение кандидатов, отбор лучших, адаптация новых). Обучение и развитие работников (обучение, переобучение, повышение квалификации, формирование кадрового резерва, планирование карьеры). Оценка и контроль (оценка рабочих показателей, контроль трудовой и исполнительской дисциплины, мониторинг состояния всех направлений работы с персоналом, установление стандартов и контрольных показателей выполнения основных видов работ). Активизация потенциала человеческих ресурсов (система материального и морального стимулирования труда, система информирования персонала, социальная защита и система льгот, формирование организационной культуры и развитие трудовой морали). Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом

Тема 4. Основные технологии поиска и отбора персонала. Интервью как базовый метод отбора персонала

Подбор и отбор персонала как кадровые технологии. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Структура и условия отбора. Основные функции и принципы отбора, способы замещения должностей. Методы отбора. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала в современную компанию. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности. on-line тестирование и компьютерные программы оценки степени выраженности профессиональных компетенций и личностных качеств сотрудников компании.

Технологии: headhunting (хедхантинг), executive search, on-line рекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала.

Организация процесса интервьюирования. Составление плана интервью на основе профиля компетенций. Структура интервью. Виды и стили интервью. Особенности проведения интервью при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей различного уровня: рядовой персонал, среднее звено, руководящий состав. Критерии оценки кандидата. Требования к профессиональным качествам интервьюера. Использование проективных тестов: плюсы и минусы. Стандарты качественно проведенного собеседования.

Технологии: интервью по компетенциям, стресс-интервью, on-line собеседование.

Тема 5. Адаптация новых сотрудников. Текучесть кадров как организационная проблема. Оценка эффективности управления персоналом

Адаптация как кадровая технология. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов.

Технологии: Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу), Budding (приятельство), induction, welcome -тренинги для новичков, метод погружения, кадровая школа, наставничество, Shadowing (быть тенью).

Причины недовольства сотрудников новым местом работы. Способы трудовой адаптации работников к новому месту работы. Типичные ошибки, совершаемые при подборе персонала. Способы коррекции неправильного подбора сотрудников: практические рекомендации. Оптимальный процесс принятия решения по кандидатам.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.67-06/24/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

| Этап | Форма контроля | Оцениваемые компетенции | Темы (разделы) дисциплины |
|------------------|-------------------------------|-------------------------|---|
| Семестр 1 | | | |
| | Текущий контроль | | |
| 1 | Дискуссия | ОПК-4, ОПК-3 | 1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность 2. Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации 3. Компетентностный подход в современных персонал-технологиях 4. Основные технологии поиска и отбора персонала. Интервью как базовый метод отбора персонала 5. Адаптация новых сотрудников. Текучесть кадров как организационная проблема. Оценка эффективности управления персоналом |
| 2 | Научный доклад | ОПК-7, ОПК-12 | 1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность 2. Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации 3. Компетентностный подход в современных персонал-технологиях 4. Основные технологии поиска и отбора персонала. Интервью как базовый метод отбора персонала 5. Адаптация новых сотрудников. Текучесть кадров как организационная проблема. Оценка эффективности управления персоналом |
| 3 | Курсовая работа по дисциплине | ПК-30, ПК-12 | 1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность 2. Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации 3. Компетентностный подход в современных персонал-технологиях 4. Основные технологии поиска и отбора персонала. Интервью как базовый метод отбора персонала 5. Адаптация новых сотрудников. Текучесть кадров как организационная проблема. Оценка эффективности управления персоналом |

| Этап | Форма контроля | Оцениваемые компетенции | Темы (разделы) дисциплины |
|------|----------------|---|---------------------------|
| | <i>Экзамен</i> | ОПК-12, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-7, ПК-12, ПК-30 | |

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Форма контроля | Критерии оценивания | | | | Этап |
|-------------------------------|--|--|--|--|------|
| | Отлично | Хорошо | Удовл. | Неуд. | |
| Семестр 1 | | | | | |
| Текущий контроль | | | | | |
| Дискуссия | Высокий уровень владения материалом по теме дискуссии. Превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Высокий уровень этики ведения дискуссии. | Средний уровень владения материалом по теме дискуссии. Хорошее умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Средний уровень этики ведения дискуссии. | Низкий уровень владения материалом по теме дискуссии. Слабое умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Низкий уровень этики ведения дискуссии. | Недостаточный уровень владения материалом по теме дискуссии. Неумение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Отсутствие этики ведения дискуссии. | 1 |
| Научный доклад | Тема полностью раскрыта. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам. | Тема в основном раскрыта. Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам. | Тема частично раскрыта. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам. | Тема не раскрыта. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам. | 2 |
| Курсовая работа по дисциплине | Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам. Работа характеризуется оригинальностью, теоретической и/или практической ценностью. Оформление соответствует требованиям. | Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в целом соответствуют поставленным задачам. Работа в достаточной степени самостоятельна. Оформление в основном соответствует требованиям. | Продемонстрирован низкий уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, методы и структура работы частично соответствуют её задачам. Уровень самостоятельности низкий. Оформление частично соответствует требованиям. | Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, методы и структура работы не соответствуют её задачам. Работа не самостоятельна. Оформление не соответствует требованиям. | 3 |

| Форма контроля | Критерии оценивания | | | | Этап |
|----------------|---|---|---|---|------|
| | Отлично | Хорошо | Удовл. | Неуд. | |
| Экзамен | Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала. | Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности. | Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. | Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. | |

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 1

Текущий контроль

1. Дискуссия

Темы 1, 2, 3, 4, 5

Дискуссия после заслушивания докладов

1. Что включает в себя анализ системы управление персоналом?
2. Анализа работы и рабочего места: суть и цели проведения?
3. Что включает в себя планирование персонала?
4. Назовите методы расчета экономической эффективности мероприятий по управлению персоналом
5. Охарактеризуйте особенности управления персоналом в малом бизнесе.
6. Какие существуют проблемы внутрифирменного социального планирования в современных условиях.
7. Как повысить эффективность деятельности предприятия с учетом лучшего использования его трудового потенциала?
8. Какие существуют пути повышения эффективности деятельности предприятия за счет использования внутренних резервов роста продуктивности труда?
9. Что включает в себя оптимизация трудовых затрат в деятельности предприятия?
10. Охарактеризуйте социальный риск персонала предприятия и пути его снижения.
11. Как влияет мотивационный ресурс организации на динамику качества персонал?
12. Что включает в себя государственное регулирование социально-трудовых отношений?
13. Как обеспечить цивилизованное управление персоналом предприятия?
14. Назовите основные мероприятия по планированию деловой карьеры персонала предприятия.
15. Какие проблемы обучения персонала предприятия существуют в настоящее время?
16. Охарактеризуйте современные технологии маркетинга персонала.
17. Приведите примеры практического применения современных методов оценки деловых качеств работников в деятельности предприятия.
18. HR-бренд организации: суть и направления разработки.
19. Вовлеченность и лояльность персонала: суть и различия.

20. Текущая кадровая политика организации: основные причины и пути снижения.

2. Научный доклад

Темы 1, 2, 3, 4, 5

Примерная тематика для подготовки докладов:

1. Современные научные подходы к роли человека в организации.
2. Разработка философии и кадровой стратегии фирмы.
3. Современные технологии подготовки и проведения отборочного испытания.
4. Требования к личности менеджера по персоналу.
5. Управление персоналом в кризисной организации.
6. Влияние организационной культуры на результаты труда персонала предприятия.
7. Оценка уровня конкурентоспособности рабочей силы персонала предприятия.
8. Современные проблемы рационального кадрового обеспечения предприятия и пути их решения.
9. Оценка потерь от неэффективного управления персоналом предприятия.
10. Методические подходы в планировании кадровой потребности предприятия.
11. Инвестирование в человеческий капитал предприятия.
12. Влияние конъюнктуры рынка труда на управление персоналом предприятия.
13. Влияние организационной культуры на формирование карьеры в организации.
14. Аттестация работы и персонала в деятельности предприятия.
15. Совершенствование системы трудовой мотивации на предприятии.
16. Современные проблемы оценки эффективности обучения персонала и пути их решения.
17. Современные проблемы эффективного применения форм занятости персонала предприятия и пути их решения.
18. Развитие личностного потенциала в процессе трудовой деятельности персонала предприятия.

3. Курсовая работа по дисциплине

Темы 1, 2, 3, 4, 5

Примерная тематика курсовых работ

1. Адаптация зарубежного опыта управления персоналом к современным российским условиям.
2. Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности муниципальных служащих
3. Бизнес и власть: развитие социального партнерства (на примере конкретной организации)
4. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации
5. Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации
6. Влияние организационной культуры на эффективность компании
7. Влияние современных информационно-аналитических технологий на методы управления и развития организаций
8. Влияние стиля лидерства руководителя на функционирование организации на различных этапах жизненного цикла (на примере конкретной организации)
9. Внедрение управленческого учета в систему управления персоналом
10. Внутрифирменное развитие человеческих ресурсов как инструмент реализации стратегии бизнеса.
11. Диагностика кадрового потенциала компании с целью оптимизации деятельности организации (подразделения / бизнес-процесса)
12. Дистанционное обучение как фактор повышения профессионализма сотрудников организации
13. Инновационные стратегии организации: проблемы обоснования и повышения эффективности
14. Интеллектуальный капитал как главный фактор эффективности и конкурентоспособности современной компании.
15. Использование бизнес-тренингов для повышения эффективности деятельности компании
16. Использование методов активного обучения для повышения эффективности деятельности компании
17. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в организации.
18. Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации.
19. Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников
20. Мотивация деятельности персонала в условиях муниципальной и государственной службы.
21. Определяющая роль управленческой команды в выполнении стратегии организации
22. Оптимизация процесса подбора, отбора и найма персонала (на примере конкретной организации)
23. Организационная культура как средство успешной реализации стратегических целей компании
24. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере организации)
25. Организация работы с кадровым резервом на выдвижение
26. Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере организации)
27. Основные теоретические и методологические положения управления человеческими ресурсами
28. Особенности управления персоналом в женском коллективе (на примере организации)
29. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе
30. Отечественный опыт научной организации труда и возможность его применения в современных условиях

33. Оценка деятельности персонала в условиях муниципальной и государственной службы.
34. Оценка эффективности деятельности HR подразделения (на примере конкретной организации)
35. Оценка эффективности затрат на персонал в организации (на примере конкретной организации)
36. Планирование развития человеческих ресурсов компании (корпорации)
37. Построение модели системы управления персоналом в конкретной организации
38. Построение модели формирования кадрового резерва
39. Построение системы обучения персонала организации
40. Практика управление человеческими ресурсами в организации (на примере конкретной организации)
41. Применение инновационных бизнес-технологий в сфере HR (на примере конкретной организации)
42. Применение персонал-технологий (по конкретному направлению работы с персоналом)
43. Применение экономически обоснованной системы стимулирования персонала как ключевой фактор стратегии управления человеческими ресурсами организации и роста производительности труда сотрудников (на примере конкретной организации)
44. Процесс подготовки резерва на руководящие должности (на примере конкретной организации)
45. Развитие горизонтальных коммуникаций в крупных и средних компаниях
46. Развитие компетенций персонала коммерческой организации
47. Развитие теории управления персоналом за рубежом.
48. Разработка и реализация стратегии HR подразделения (на примере конкретной организации).
49. Роль менеджмента организации в процессе управления человеческими ресурсами организации
50. Система мотивации персонала как инструмент реализации стратегии предприятия (на примере конкретной организации)
51. Система обучения персонала как инструмент реализации стратегии организации (на примере конкретной организации)
52. Системный подход к управлению человеческими ресурсами (на примере конкретной организации)
53. Совершенствование кадровой политики предприятия (на примере конкретной организации)
54. Совершенствование кадровой политики предприятия (на примере конкретной организации)
55. Совершенствование системы оценки персонала (на примере конкретной организации)
56. Современный процесс найма и управления человеческими ресурсами в компании (корпорации)
57. Создание и управление HR стратегией и политикой организации.
58. Технологии манипулирования в деятельности руководителя
59. Технологии мотивации персонала в современной компании (на примере организации)
60. Технологии оценки эффективности обучения в рамках системного подхода (на примере ?)
61. Технология развития человеческих ресурсов как подход к повышению эффективности деятельности организации (на примере конкретной организации).
62. Удовлетворенность трудом и приверженность персонала, как показатели эффективной мотивационной политики компании
63. Управление качеством персонала и кадровым потенциалом организации (на примере конкретном примере)
64. Управление конфликтами в организации как профилактика текучести кадров (на примере организации)
65. Управление мотивацией персонала (на примере конкретной организации)
66. Управление системами оплаты труда и вознаграждения персонала
67. Управление эффективностью персонала (на примере конкретной организации)
68. Управленческие команды: опыт и проблемы формирования
69. Формирование и организация работы с кадровым резервом
70. Формирование эффективной корпоративной культуры в организации (на примере конкретной организации (на примере конкретной организации)).
71. Центр оценки и развития как инструмент стратегического развития человеческих ресурсов на предприятии (на примере конкретной организации)
72. Человеческий капитал, как фактор конкурентоспособности современной организации.

Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Современные подходы к изучению проблем развития персонала и его роли в развитии организации.
2. Социология труда: основные положения.
3. Философия трудовой деятельности.
4. Современные персонал-технологии: основные тенденции
5. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
6. Понятие компетенции и компетентности.
7. Модели компетенций. Структура компетентности.
8. Классификация компетенций.
9. Методика разработки профиля компетенций.
10. Этапы разработки модели компетенций.
11. Подбор и отбор персонала как кадровые технологии.

12. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.
13. Современные методы отбора персонала.
14. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала в современную компанию.
15. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности.
16. Технологии: headhunting (хедхантинг), executive search, on-line рекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала.
17. Организация процесса интервьюирования.
18. Технологии: интервью по компетенциям, стресс-интервью, on-line собеседование.
19. Адаптация как кадровая технология.
20. Технологии: Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу), Buddying (приятельство), induction, welcome -тренинги для новичков, метод погружения, кадровая школа, наставничество, Shadowing (быть тенью).
21. Способы трудовой адаптации работников к новому месту работы.
22. Типичные ошибки, совершаемые при подборе персонала.
23. Критерии эффективности управления персоналом.
24. Методы оценки эффективности управления персоналом.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

| Форма контроля | Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций | Этап | Количество баллов |
|-------------------------------|--|------|-------------------|
| Семестр 1 | | | |
| Текущий контроль | | | |
| Дискуссия | На занятии преподаватель формулирует проблему, не имеющую однозначного решения. Обучающиеся предлагают решения, формулируют свою позицию, задают друг другу вопросы, выдвигают аргументы и контраргументы в режиме дискуссии. Оцениваются владение материалом, способность генерировать свои идеи и давать обоснованную оценку чужим идеям, задавать вопросы и отвечать на вопросы, работать в группе, придерживаться этики ведения дискуссии. | 1 | 15 |
| Научный доклад | Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности. | 2 | 15 |
| Курсовая работа по дисциплине | Курсовую работу по дисциплине обучающиеся пишут самостоятельно дома. Темы и требования к работе формулирует преподаватель. Выполненная работа сдаётся преподавателю в сброшюрованном виде. В работе предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, применение исследовательских методов, проведение отдельных стадий исследования, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. | 3 | 20 |
| Экзамен | Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий. | | 50 |

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

1. Дуракова И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 226 с. - (Высшее образование: Магистратура). ? www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5acf841d071897.70884851. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1006701>
2. Абакумова Н. Н. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. ? 2-е изд., перераб. и доп. ? М. : ИНФРА-М, 2019. ? 513 с. ? (Высшее образование: Бакалавриат). ? www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5bed839113b498.63715965. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/967377>
3. Дуракова И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: работники старших возрастов : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, С.М. Талтынов, Е.В. Майер. ? М. : ИНФРА-М, 2019. ? 191 с. ? (Высшее образование: Магистратура). ? www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5c18a406bca5c0.03945616. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/972424>
4. Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. ? М. : ИНФРА-М, 2019. ? 301 с. ? (Высшее образование: Магистратура). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013991>

7.2. Дополнительная литература:

1. Попов Р.А. Современные системы управления деятельностью : учебник / Р.А. Попов. ? М. : ИНФРА-М, 2019. ? 309 с. ? (Высшее образование: Магистратура). ? www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a66df75845075.12590697. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/987290>
2. Чуланова О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография / О.Л. Чуланова. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 217 с.- (Научная мысль). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1027227>
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. ? М. : ИНФРА-М, 2017. ? 174 с. ? (Научная мысль). ? www.dx.doi.org/10.12737/13349. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/906544>
4. Чуланова О. Л. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: Монография / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 156 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка. КБС) ISBN 978-5-16-009530-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1010783>
5. Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 242 с.: 60x90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5659-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926039>
6. Управление персоналом в России: история и современность. Кн. 1 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 2020. 240 с. (Научная мысль). www.dx.doi.org/10.12737/3854. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1039268>
7. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. М. : ИНФРА-М, 2020. 242 с. (Научная мысль). ? www.dx.doi.org/10.12737/25064. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1039267>
8. Дуракова И. Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта: Монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-105732-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/899756>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

?Harvard Business Review ? Россия? -

http://hbr-russia.ru/?utm_source=email_hbr-editorial&utm_medium=email&utm_campaign=22-issue-2017-06-15&utm_content=

Кадровое дело - www.kdelo.ru

Национальный союз кадровиков - <http://sup.kadrovik.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

| Вид работ | Методические рекомендации |
|----------------------|---|
| лекции | <p>Лекции есть форма учебного занятия, цель которого состоит в рассмотрении основных теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Одно из основных назначений лекций состоит не только в получении необходимых знаний, но и в организации самостоятельной работы студентов. Работать самостоятельно студент должен до лекции, во время лекции и после нее.</p> <p>Подготовка студента к лекции. Восприятие лекции тем эффективнее, чем больше студент подготовлен к ней. Для этого можно, во-первых, ознакомиться с вопросами темы по программе учебного курса, и, по возможности, самому выделить основные, главные из них, во-вторых, постараться прочитать как можно больше учебного материала по теме предстоящей лекции.</p> <p>Работа студента на лекции. Важно сразу же психологически настроить себя на нужный лад, на внимательную работу в ходе лекции. Записывание лекции способствует лучшему ее усвоению, запоминанию. Процесс записи дольше поддерживает внимание и трудоспособность на лекции. Конспектирование лекций служит средством развития умственных способностей человека (мобилизует внимание, активизирует восприятие, мышление), вырабатывает умение в короткой и сжатой форме излагать мысли, развивает навыки литературного изложения, повышает культуру речи.</p> <p>В лекции нередко сообщаются такие факты, научные данные, выводы и обобщения, которые еще не отражены в учебнике, не описаны систематически в научной литературе. Новый научный материал может встретиться в различных научных источниках (статья, рецензиях, монографиях). В лекции же он обобщается, приводится в систему. Вот почему важно записывать лекцию. Наконец, конспект лекции ? это опора для памяти, материал для подготовки к семинарским занятиям, к зачету, экзамену, а после окончания учебы ? это полезный архив слушателя.</p> <p>Конспектируя лекции, необходимо понять излагаемый материал. Даже дословное механическое записывание лекции без достаточного ее понимания пользы не принесет. Конспект должен отражать основное содержание лекции, записанной своими словами, кратко, сжато и вместе с тем полно. Точно следует записывать определения, выводы.</p> <p>Лектор интонацией голоса, манерой изложения материала выделяет важное, основное, помогая тем самым студентам отделить главное от второстепенного. В тех случаях, когда лектор диктует (повторяет) отдельные положения, их следует обязательно записывать.</p> <p>Важно фиксировать в конспекте и то, что преподаватель пишет на доске (схемы, графики, формулы и т.д.).</p> <p>Записи в конспекте должны быть расчлененными, графически четкими. В них должны быть заголовки, подзаголовки, абзацы, широкие поля, на которых студент может записывать свои мысли, вопросы, свое отношение к излагаемому.</p> <p>Работа студента после лекции. Работу над конспектом следует продолжить и после лекции. Немаловажное значение имеет упорядочение записей лекции, которое заключается в определенной доработке конспекта ? дополнении, исправлении новых терминов и т.д. Следует это делать систематически, в процессе работы над учебной монографической литературой.</p> <p>Наконец, доработка конспектов заключается в освоении записей, схем, рисунков, сделанных в ходе лекции не всегда четко и точно.</p> <p>Систематическая работа над конспектами лекций обеспечит приобретение прочных и твердых знаний.</p> |
| практические занятия | <p>Работа на практических занятиях предполагает активное участие в дискуссиях. Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторам могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем.</p> <p>В текстах авторов, таким образом, следует выделять следующие компоненты: постановка проблемы; варианты решения; аргументы в пользу тех или иных вариантов решения.</p> <p>На основе выделения этих элементов проще составлять собственную аргументированную позицию по рассматриваемому вопросу.</p> <p>При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернете.</p> |

| Вид работ | Методические рекомендации |
|------------------------|--|
| самостоятельная работа | <p>Самостоятельная работа студента включает следующие формы работ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. изучение лекционного материала, предусматривающие проработку конспекта лекций и учебной литературы; 2. поиск (подбор), обзор литературы и электронных источников, систематизация изучаемого материала по темам курса; 3. поиск (подбор), обзор литературы и электронных источников, систематизация изучаемой информации по индивидуально заданной проблеме курса; 4. выполнение домашней контрольной работы, выдаваемой на практических занятиях; 5. изучение материала, вынесенного на самостоятельное изучение; 6. подготовка к практическим занятиям; 7. подготовка к контрольной работе, тестированию; 8. написание реферата по заданной проблеме; 9. подготовка доклада по выбранной теме; 10. подготовка к экзамену. |
| дискуссия | <p>Для подготовки к дискуссии необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить предложенные темы для дискуссии. 2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы. 3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме. 4. Подобрать литературу. 5. Выписать тезисы. 6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике. <p>Особенности дискуссии: Дискуссия предполагает включенность в работу всей группы студентов. Студенты должны обязательно изучить данный материал не по одному источнику, а расширить свой кругозор по выбранной теме, из различных источников (научная литература, научные журналы, СМИ, интернет ресурсы, справочники и т.д.). При изучении вопросов необходимо обратиться не только к традиционным материалам, но и учитывать другие точки зрения. Изучение большого количества материала помогает студенту выразить свое мнение, доказать его и дать оценку. Дискуссия не должна превращать в бесформенные выкрики, и содержать ответы: ?согласен? - ?не согласен?, ?хорошо? - ?плохо?, ?я так думаю?, ?мне так кажется?. Данные виды ответов показывают не готовность студента к дискуссии. Студент должен отстаивать свою точку зрения, аргументировать ее, делать выводы, задавать вопросы оппоненту. В ходе дискуссии студенты могут менять свою точку зрения, ведь только в споре рождается истина.</p> |
| научный доклад | <p>Основные задачи студента при написании доклада:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции; - верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе; - уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме. <p>Основными требованиями к докладу считаются:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) информативность и полнота изложения основных идей первоисточника; b) точность изложения взглядов автора - неискаженное фиксирование всех положений первичного текста, c) объективность - реферат должен раскрывать концепции первоисточников с точки зрения их авторов; d) изложение всего существенного - 'чтобы уметь схватить новое и существенное в сочинениях' (М.В. Ломоносов); e) изложение в логической последовательности в соответствии с обозначенной темой и составленным планом; f) соблюдение единого стиля - использование литературного языка в его научно-стилевой разновидности; g) корректность в характеристике авторского изложения материала. <p>Защита осуществляется на аудиторных занятиях, предусмотренных учебным планом. Время защиты 5-7 минут. Процедура защиты доклада складывается следующим образом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сообщение темы. 2. Обоснование выбора темы (проблемность, актуальность). 3. Постановка цели, задач. 4. Определение предмета и объекта исследования. 5. Структура работы. 6. Содержание работы (самые яркие, значимые моменты). 7. Выводы по работе. |

| Вид работ | Методические рекомендации |
|-------------------------------|---|
| курсовая работа по дисциплине | <p>Курсовая работа должна включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - титульный лист; - содержание; - введение; - основную часть - заключение; - список используемой литературы; - приложения. <p>Во введении на одной ? двух страницах магистр должен обосновать выбор темы, различные точки зрения на ее решение, раскрыть актуальность, цели и задачи исследования, объект и предмет исследования, указать основные источники используемых материалов.</p> <p>В основной части работы излагаются теоретические вопросы по выбранному вопросу местного самоуправления, раскрывается содержание и значение исследуемого объекта. Основная часть работы состоит из двух разделов, в котором материал разбит на 2-3 параграфа.</p> <p>В первом разделе дается обзор литературы, определения понятий и общая картина по теме исследований, а также разбираются отдельные элементы темы курсовой работы.</p> <p>Второй раздел ? иллюстрация теоретического материала, представленного в первом разделе, практическими примерами.</p> <p>В заключении отражаются те выводы, которые были сделаны в процессе написания работы и сформулированы в соответствующих разделах.</p> <p>В ряде случаев, когда материал с трудом поддается разбивке на параграфы, допустимо ограничиться 3-4 разделами без деления на параграфы.</p> <p>В заключении излагаются теоретические и практические выводы.</p> <p>В разделе "Список используемой литературы" перечисляются все источники, использованные при написании работы.</p> <p>В качестве приложения к курсовой работе выносятся заполненные документы, таблицы, вспомогательные расчеты, схемы. После того как изучены и законспектированы выбранные материалы, магистрант уточняет план своей работы и приступает к написанию текста курсовой работы.</p> <p>Примерная тематика курсовых работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация зарубежного опыта управления персоналом к современным российским условиям. 2. Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности муниципальных служащих 3. Бизнес и власть: развитие социального партнерства (на примере конкретной 4. организации) 5. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации 6. Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации 7. Влияние организационной культуры на эффективность компании 8. Влияние современных информационно-аналитических технологий на методы управления и развития организаций 9. Влияние стиля лидерства руководителя на функционирование организации на 10. различных этапах жизненного цикла (на примере конкретной организаций) 11. Внедрение управленческого учета в систему управления персоналом 12. Внутрифирменное развитие человеческих ресурсов как инструмент реализации стратегии бизнеса. 13. Диагностика кадрового потенциала компании с целью оптимизации деятельности организации (подразделения / бизнес-процесса) 14. Дистанционное обучение как фактор повышения профессионализма сотрудников организации 15. Инновационные стратегии организации: проблемы обоснования и повышения эффективности 16. Интеллектуальный капитал как главный фактор эффективности и конкурентоспособности современной компании. 17. Использование бизнес тренингов для повышения эффективности деятельности компании 18. Использование методов активного обучения для повышения эффективности деятельности компании 19. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в организации. 20. Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации. 21. Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников 22. Мотивация деятельности персонала в условиях муниципальной и государственной службы. 23. Определяющая роль управленческой команды в выполнении стратегии организации 24. Оптимизация процесса подбора, отбора и найма персонала (на примере конкретной организации) 25. Организационная культура как средство успешной реализации стратегических целей компании 26. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере организации) 27. Организация работы с кадровым резервом на выдвижение |

| Вид работ | Методические рекомендации |
|-----------|--|
| экзамен | При подготовке к экзамену необходимо опираться, прежде всего, на лекции, а также на источники, которые разбирались на практическом семинаре. В каждом билете на экзамене содержатся два вопроса. Необходимо помнить: 1. Ответы на вопросы экзаменатора должны быть четкими и полными. 2. Студент должен показать навыки грамотного владения терминами по дисциплине, знать их определения. 3. Студент должен показать умения анализировать научный материал, нормативно-правовые акты по дисциплине. 4. Студент должен уметь приводить точки зрения ученых, анализировать и формулировать собственные выводы по вопросам экзаменационного билета. |

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Освоение дисциплины "Современные проблемы управления персоналом: модели , технологии, методы" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань" , доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

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

Освоение дисциплины "Современные проблемы управления персоналом: модели , технологии, методы" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

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.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе Управление персоналом организации .