

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра вычислительной математики и кибернетики

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе



Н.Г. Зарипов

«2» 00 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Современные проблемы управления персоналом»

Уровень подготовки: высшее образование – подготовка магистров

Направление подготовки магистров

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Направленность подготовки

Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

(наименование программы подготовки)

Квалификация (степень) выпускника

Магистр.

Форма обучения

очная

Уфа 2015

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра вычислительной математики и кибернетики

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.Г. Зарипов

« 2 » 00 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Современные проблемы управления персоналом»

Уровень подготовки: высшее образование – подготовка магистров

Направление подготовки магистров

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Направленность подготовки

Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

(наименование программы подготовки)

Квалификация (степень) выпускника

Магистр.

Форма обучения

очная

Уфа 2015

Содержание

1.	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	3
2.	Перечень результатов обучения.....	5
3.	Содержание и структура дисциплины (модуля).....	7
4.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	11
5.	Фонд оценочных средств.....	12
5.1	Типовые оценочные материалы	15
5.2	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы формирования компетенций	24
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).	31
7.	Образовательные технологии.....	56
8.	Методические указания по освоению дисциплины.....	58
9.	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	58
10.	Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ.....	59
	Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	60
	Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины.....	61

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Современные проблемы управления персоналом является дисциплиной *вариативной* части ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленность: Управление человеческими ресурсами и социальными процессами. Является обязательной дисциплиной.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом направленность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "30" октября 2014 г. № 1420. Является неотъемлемой частью основной образовательной профессиональной программы (ОПОП).

Целью освоения дисциплины является формирование знаний и практических навыков по основным теоретическим и методическим положениям управления персоналом.

Задачи:

- приобретение студентами навыков управления персоналом в организации;
- планирования и управления организацией труда;
- освоение и избегание проблем в технологиях управления развитием персонала;
- изучение методов, способов принятия решений в конкретных хозяйственных ситуациях и принципов управления персоналом;

Входные компетенции:

На пороговом уровне ряд компетенций был сформирован за счет обучения на предыдущих уровнях высшего образования (специалитет, бакалавриат).

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), практики, научных исследований, сформировавших данную компетенцию
1	способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности	ОК-3	базовый уровень первого этапа освоения компетенции	Управление социальным развитием организации

*- **пороговый уровень** дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

-**базовый уровень** позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

-**повышенный уровень** предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Исходящие компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Название дисциплины (модуля), практики, научных исследований для которых данная компетенция является входной
1	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	ПК-14	Базовый уровень, второй этап	Педагогическая практика

2. Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	ОПК-3	технологии проведения мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала	разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	навыками оценки эффективности работы с персоналом
	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-1	базовые принципы и аспекты эффективного общения и способы подачи информации	разрабатывать и применять технологию бесконфликтного общения в системе управления персоналом	современными технологиями межличностного общения в системе управления персоналом

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

Трудоемкость дисциплины по видам работ

Вид работы	Трудоемкость, час.	
	1 семестр 144 часов /4 ЗЕ	
Лекции (Л)	8	
Практические занятия (ПЗ)	16	
Лабораторные работы (ЛР)	-	
КСР	4	
Курсовая проект работа (КР)		
Расчетно - графическая работа (РГР)		
Самостоятельная работа (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	107	
Подготовка и сдача экзамена		
Подготовка и сдача зачета (контроль)	9	
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	зачет	

Содержание разделов и формы текущего контроля

№	Наименование и содержание раздела	Количество часов						Литература, рекомендуемая студентам*	Виды интерактивных образовательных технологий**
		Аудиторная работа				СРС	Всего		
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
1	<p>ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Взаимосвязь понятий: рынок труда, рынок рабочей силы, рынок трудовых ресурсов, их современной содержание. Место рынка трудовых ресурсов в современной рыночной экономике. Проблема экономически активного населения и безработных. Государственная кадровая политика, современные подходы к регулированию рынка трудовых ресурсов. Кадровая политика, как стратегия управления персоналом в организации. Типы кадровой политики. Этапы построения и условия разработки кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия</p>	4	8		2	36+3(контроль)	53		<p><i>лекция-визуализация, проблемное обучение, обучение на основе опыта</i></p>
2	<p>РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ Современные технологии управления персоналом Вопросы организационного проектирования и построения системы управления персоналом. Планирование работы с персоналом. Современные функции службы персонала. Социальное партнерство. Анализ современных подходов к формированию кадрового состава; методов поддержания работоспособности персонала (оценка труда, формирование кадрового резерва, планирование карьеры, стимулирование и развитие персонала); методов оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры. Проблемы организационного поведения. Конфликт как инструмент развития. Совершенствование системы и техноло-</p>	4	8		2	37+3(контроль)	54		<p><i>лекция-визуализация, проблемное обучение, обучение на основе опыта</i></p>

№	Наименование и содержание раздела	Количество часов					Литература, рекомендуемая студентам*	Виды интерактивных образовательных технологий**	
		Аудиторная работа				СРС			Всего
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
	гии кадровой работы. Оценка экономической и социальной эффективности. Современное состояние кадрового менеджмента в России.								

Занятия, проводимые в интерактивной форме, составляют 100% от общего количества аудиторных часов по дисциплине Современные проблемы управления персоналом.

Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Государственная кадровая политика. Современные под-ходы к регулированию рынка трудовых ресурсов	8
2	2	Совершенствование системы и технологии кадровой работы. Со-временные технологии управления персоналом	8

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Содержит перечень вопросов, структурированных по темам для самостоятельного изучения.

Тема 1 Проблема экономически активного населения и безработных.

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению):

1. Управление персоналом как производная процесса организационного управления
2. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты
3. Мотивация и стимулирование труда персонала

Таблица Перечень литературных источников и Интернет-ресурсов, необходимых для изучения данной темы

№п/п	Наименование источника
	ek-lit.agava.ru/books.htm – библиотека экономической и деловой литературы. eur.kulichki.net/Catalog/All-All.htm – библиотека экономической и управленческой литературы
1.	kdelo.ru – сайт журнала «Кадровое дело.
2.	www.hr-director.ru - сайт журнала «Директор по персоналу.

Тема 2 Современные технологии управления персоналом

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению)

1. Конфликты в организации
2. Проблемы найма и подбора персонала.
3. Разработка программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации

Таблица Перечень литературных источников и Интернет-ресурсов, необходимых для изучения данной темы

№п/п	Наименование источника
	www.kadrovik.ru – информационный портал и журнал «Кадровик». www.management.com.ua – Интернет-портал для управленцев.
1.	www.webarhimed.ru/page-66.html – материалы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» сайта «Webarhimed».
2.	www.hr-director.ru - сайт журнала «Директор по персоналу.

Тема 3 Технологии управления развитием персонала

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению):

1. Особенности инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
2. Механизм принятия управленческих решений,
3. Оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета

Таблица Перечень литературных источников и
Интернет-ресурсов, необходимых для изучения данной темы

№п/п	Наименование источника
	www.kadrovik.ru – информационный портал и журнал «Кадровик». www.management.com.ua – Интернет-портал для управленцев.
1.	www.webarhimed.ru/page-66.html – материалы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» сайта «Webarhimed».
2.	www.bpm-online.ru – все об управлении бизнес процессами, персоналом, маркетингом.

5. Фонд оценочных средств

Оценка уровня освоения дисциплины осуществляется в виде текущего и промежуточного контроля успеваемости магистрантов, и на основе критериев оценки уровня освоения дисциплины.

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине и пр.);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных ФОС дисциплины.

Оценивание проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Наименование оценочного средства*
1	Основные направления кадровой политики современной организации:	<i>ОПК-1</i>	<i>базовый</i>	<i>Эссе, дискуссия, тестирование</i>
2	Реализация кадровой политики в деятельности по управлению персоналом	<i>ОПК-3</i>	<i>базовый</i>	<i>Эссе, дискуссия, тестирование</i>

При реализации дисциплины используется балльно-рейтинговая оценка освоения компетенций

Виды учебной деятельности	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1 «Основные направления кадровой политики современной организации»				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	Оценка за доклад по теме		1	5
	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Ответы на вопросы тестов		1	5
Раздел 2 «Реализация кадровой политики в деятельности по управлению персоналом»				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Отчет по практическому заданию		1	5
	Ответы на вопросы тестов		1	5
Поощрительные баллы				
	Посещение занятий		0	2
	Активность на практических занятиях		2	7
Итоговый контроль				
Зачет	«зачтено»		61	100
	«не зачтено»		0	60

До сведения каждого магистранта в конце семестра по итогам посещения, выполнения заданий на практических и самостоятельной работы доводится информация о количестве набранных баллов при усвоении материала дисциплины «Инвестиционный менеджмент в регионе».

Критерии оценки зачета:

Непосредственная оценка магистранту выставляется в строгом соответствии с количеством баллов, которые он набрал в течение времени, отведенного на изучение дисциплины.

Оценка «зачтено» выставляется магистранту, если в течение времени, отведенного на изучение дисциплины студент он смог набрать необходимое для получения оценки «зачтено» количества баллов.

В случае если в течение времени, отведенного на изучение дисциплины магистрант не смог набрать необходимое для получения оценки «зачтено» количества баллов, ему предоставляется возможность на зачетном занятии по выбору преподавателя, либо ответить на вопросы комплекта контрольных тестов, либо на теоретические вопросы перечня контрольных вопросов по дисциплине. Количество комплектов тестов или теоретических вопросов определяет преподаватель, исходя из количества баллов, которое необходимо набрать обучающемуся для получения оценки «зачтено».

Тестовые задания и вопросы к зачету

1. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано:
 - 1) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
 - 2) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
 - 3) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.
2. Основными функциями подсистемы развития персонала являются:
 - 1) Разработка стратегии управления персоналом;
 - 2) Работа с кадровым резервом;
 - 3) Переподготовка и повышение квалификации работников;
 - 4) Планирование и контроль деловой карьеры;
 - 5) Планирование и прогнозирование персонала;
 - 6) Организация трудовых отношений.
3. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:
 - 1) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
 - 2) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
 - 3) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.
4. Принцип комплексности подразумевает:
 - 1) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
 - 2) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.
5. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):
 - 1) административные;
 - 2) экономические;
 - 3) статистические;
 - 4) социально-психологические;
 - 5) стимулирования.
6. По основанию «уровень осознанности правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий» выделяют следующие типы кадровой политики:
 - 1) пассивная
 - 2) открытая
 - 3) закрытая
 - 4) реактивная
 - 5) активная
 - 6) превентивная
7. Современные концепции управления персоналом базируются:

- 1) в основном на принципах и методах административного управления;
 - 2) только на возрастающей роли личности работника;
 - 3) с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности;
 - 4) в большей мере на необходимости директивного управления персоналом.
8. Абсентеизм в поведении сотрудников проявляется в следующих действиях:
- 1) Низкой мотивации
 - 2) Отсутствию лояльности по отношению к руководству компании
 - 3) Немотивированных прогулах
 - 4) Опозданиях при выходе на работу
9. К функциям самоменеджмента не относится:
- 1) постановка цели;
 - 2) реализация и организация;
 - 3) мотивация.
10. Укажите одну из целей самоменеджмента:
- 1) получение прибыли организацией;
 - 2) сознательное управление течением своей жизни;
 - 3) эффективное управление организацией. 82
11. К какому блоку качеств относится умение ценить и эффективно использовать время:
- 1) личная организованность;
 - 2) способность правильно формулировать жизненные цели;
 - 3) самодисциплина?
12. К какому блоку качеств относится умение работать с информацией:
- 1) самоконтроль личной жизнедеятельности;
 - 2) знание техники личной работы;
 - 3) способность правильно формулировать жизненные цели?
13. Для какого метода управления персоналом характерно обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувства, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия
- а) психологического метода;
 - б) экономического метода;
 - в) административного метода;
 - г) эстетического метода.
14. Трудовой коллектив-это:
- а) группа занятая общественно научной деятельностью;
 - б) совокупность людей;
 - в) организация группы работников созданная для реализации производственных целей;
 - г) совокупность людей объединённых общностью интересов деятельности.
15. Своевременное принятие и выполнение решений, за определённое время, которое затрачено на сбор и обработку информации в управлении называют:
- а) оперативностью;
 - б) оптимальностью;
 - в) эффективностью;
 - г) стабильностью.

16. Методы оценки функционирования служб УП, при котором мнения обобщаются письменно с помощью анкет (обычно в анонимной форме) для выражения реакции работников на кадровую политику работодателя, характеристики работы и т.д., это:

- а) оценка согласно ответам на вопросник;
- б) статистический подход к оценке;
- в) оценки текучести кадров и абсентеизма;
- г) оценка, базирующаяся на обзоре мнений.

17. Процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов тех людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда:

- а) отбор;
- б) подбор;
- в) оценка;
- г) резерв.

18. Поведение, которое представляет собой в основном реакции на различные внутренние и внешние стимулы

- а) реактивное;
- б) пассивное;
- в) активное;
- г) кумулятивное.

19. Какой вид кадровой политики осуществляет прогнозирование кадровой ситуации на среднесрочный период

- а) пассивная;
- б) преверентная;
- в) реактивная;
- г) активная.

20. Углубленное разделение труда в аппарате управления для концентрации отдельных однородных работ в определенном функциональном подразделении предполагает принцип

- а) пропорциональности ;
- б) специализации;
- в) прямоточности;
- г) непрерывности.

21. Какие из перечисленных ниже задач являются задачами правового обеспечения системы управления персоналом

- а) управление занятостью;
- б) социально-психологическая диагностика;
- в) защита прав и законных интересов работников;
- г) регулирование межгрупповых взаимоотношений.

22. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность:

- а) должностная инструкция;
- б) штатное расписание;
- в) положение;
- г) тарифная система.

23. Абсентеизм в поведении сотрудников проявляется в следующих действиях:

- а) низкой мотивации
- б) отсутствию лояльности по отношению к руководству компании

- в) немотивированных прогулах
- г) опозданиях при выходе на работу
- 24. Что включает в себя система управления персоналом
- 25. Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны
- 26. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе).
- 27. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение
- 28. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций
- 29. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия
- 30. Какую ветвь государственной системы управления трудовыми ресурсами представляет Министерство труда?

Вопросы для контроля

1. Рынок трудовых ресурсов (определение, компоненты, функции).
2. Взаимосвязь понятий рынок труда, рынок рабочей силы, рынок трудовых ресурсов.
3. Государственная кадровая политика.
4. Современные подходы к регулированию рынка трудовых ресурсов.
5. Проблема трудовой мотивации в современной России.
6. Качества российского работника и государственная поддержка в социально – незащищенного населения.
7. Концептуальные кадровые документы: правила трудового распорядка; коллективный договор; философия организации.
8. Этапы построения кадровой политики организации.
9. Факторы внешней и внутренней среды, определяющие кадровую политику организации.
10. Современные принципы системы управления персоналом.
11. Модели рабочих мест и должностные инструкции.
12. Создание резерва кандидатов на рабочие места.
13. Внутренний конкурс и совмещение профессий, должностей.
14. Кадровая политики, как стратегия управления персоналом. Типы кадровой политики.
15. Планирование работы с персоналом.
16. Современные функции службы персонала, социальное партнерство.
17. Современные источники набора персонала, взаимодействие с кадровыми агентствами.
18. Оценка затрат на привлечение и отбор кандидатов.
19. Проблемы оценки при конкурсном отборе персонала.
20. Временный найм и лизинг персонала.
21. Современные методы оценки труда.
22. Формирование кадрового резерва и матрица перемещений.
23. Основные проблемы стимулирования труда.
24. Структура оплаты труда, возможности оптимизации. Участие работников в прибыли.
25. Нетрадиционные способы мотивации персонала.
26. Команда как организационная форма коллективного управления.
27. Командообразование: этапы, факторы, эффективность.
28. Современное состояние кадрового менеджмента в России.

29. Задачи кадровых служб на разных стадиях развития организации.
30. Управление персоналом кризисного предприятия.
31. Проблемы закрепления персонала в организации.
32. Современное состояние кадровой политики японских фирм.
33. Американский опыт оптимизации кадрового менеджмента.
34. Сравнительный анализ «западной» и «восточной» модели управления персоналом.
35. Методы оценки потребности в персонале.
36. Теория человеческого капитала. Оценка величины инвестиций в человеческий капитал.
37. Современные подходы к регулированию рынка трудовых ресурсов.
38. Виды отбора человеческого капитала.
39. Проблемы организационного поведения работников.
40. Конфликт как инструмент развития работника и всей организации.

5.1 Типовые оценочные материалы

Оценочные материалы для практических занятий

Комплект заданий для практической работы 1

Темы для эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Создание резерва кандидатов на рабочие места.
2. Внутренний конкурс и совмещение профессий, должностей.
3. Кадровая политика, как стратегия управления персоналом. Типы кадровой политики.
4. Социальная политика в отношении молодых специалистов.

Критерии оценки контрольных вопросов:

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, при ответе на любой вопрос, соответствующей темы изучения. Ответ должен быть корректным, все тезисы должны быть правильно сформулированы и подкреплены примерами.
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, при некорректном ответе на вопрос, допущении существенных неточностей в формулировании тезисов.

Комплект заданий для практической работы 2

Темы для эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Оценка затрат на привлечение и отбор кандидатов.
2. Проблемы оценки при конкурсном отборе персонала.
3. Временный найм и лизинг персонала.
4. Современные методы оценки труда.
5. Формирование кадрового резерва и матрица перемещений.

Критерии оценки контрольных вопросов:

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, при ответе на любой вопрос, соответствующей темы изучения. Ответ должен быть корректным, все тезисы должны быть правильно сформулированы и подкреплены примерами.
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, при некорректном ответе на вопрос, допущении существенных неточностей в формулировании тезисов.

5.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы формирования компетенций

Приводится методика проведения процедур оценивания конкретных результатов обучения (знаний, умений, владений) формируемого этапа компетенции. То есть для каждого образовательного результата определяются показатели и критерии сформированности компетенций на различных этапах их формирования, приводятся шкалы и процедуры оценивания.

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
<i>ОПК-3 1 этап, уровень базовый</i>	Владеть навыками оценки эффективности работы с персоналом	Темы докладов, сообщений Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 14-19.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
<i>ОПК-1, 1 этап, уровень базовый</i>	Уметь разрабатывать и применять технологию бесконфликтного общения в системе управления персоналом	Темы докладов, сообщений Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 14-19.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
<i>ОПК-1, 1 этап, уровень пороговый</i>	Знать базовые принципы и аспекты эффективного общения и способы подачи информации	Темы докладов, сообщений Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 14-19.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
<i>ОПК-1, 1 этап, уровень пороговый</i>	Владеть современными технологиями межличностного общения в системе управления персоналом	Темы докладов, сообщений Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 14-19.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
<i>ОПК-3 1 этап, уровень пороговый</i>	Знать технологии проведения мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала	Темы докладов, сообщений Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 14-19.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
<i>ОПК-3 1 этап, уровень пороговый</i>	Уметь разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Темы докладов, сообщений Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 14-19.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература

1. Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - Москва: Дашков и К, 2012
2. Ксенофонтова Х. З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития: / Ксенофонтова Х.З - Москва: Креативная экономика, 2011
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / [Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной] - Москва: Дашков и К, 2012 - 265 с.
4. Захаров Н. Л. Управление настроем персонала в организации: [учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080500.62 "Менеджмент"] / Н. Л. Захаров, Б. Т. Пономаренко, М. Б. Перфильева - Москва: ИНФРА-М, 2012 - 283, [4] с.

6.2 Дополнительная литература

1. Горшкова О. Н. Управление трудовой мотивацией в организации: социологический факторный анализ: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук: Специальность 22.00.08 - Социология управления / О. Н. Горшкова; ГОУ ВПО "Челябинский государственный университет"; науч. рук. А. А. Тараданов - Челябинск: [Б. и.], 2011 - 135, [36] с.
2. Маслова Валентина Михайловна. Управление персоналом [Текст]: / В. М. Маслова - Москва: Дашков и К, 2014 - 120 с.

3. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин - Москва: Проспект, 2011 - 688 с.

6.3. Интернет-ресурсы (электронные учебно-методические издания, лицензионное программное обеспечение)

Каждый обучающийся (магистрант) в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к следующим электронно-библиотечным системам (ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>, ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» <http://e-library.ufa-rb.ru>, Консорциум аэрокосмических вузов России <http://elsau.ru/>, Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ <http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xml+rus>), содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, НИР сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Электронно-библиотечная система и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории университета, так и вне её.

Обучающимся обеспечен доступ к электронным ресурсам и информационным справочным системам, перечисленным в таблице.

№	Наименование ресурса	Объем фонда электронных ресурсов	Доступ	Реквизиты договоров с правообладателями
1.	Электронная библиотека диссертаций РГБ	885352 экз.	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	Договор №1330/0208-14 от 02.12.2014
2.	СПС «КонсультантПлюс»	2007691 экз.	По сети УГАТУ	Договор 1392/0403-14 т 10.12.14
3.	СПС «Гарант»	6139026 экз.	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	ООО «Гарант-Регион», договор № 3/Б от 21.01.2013 (продолгован до 08.02.2016.)
4.	ИПС «Технорма/Документ»	36939 экз.	Локальная установка: библиотека УГАТУ-5 мест; кафедра стандартизации и метрологии-1 место; кафедра начертательной геометрии и черчения-1 место	Договор № АОСС/914-15 № 989/0208-15 от 08.06.2015.
5.	Научная электронная библиотека eLIBRARY* http://elibrary.ru/	9169 полнотекстовых журналов	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в НЭБ на площадке библиотеки УГАТУ	ООО «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА». № 07-06/06 от 18.05.2006
6.	Тематическая коллекция полно-	120 наименов.	С любого компью-	Договор №ЭА-

	текстовых журналов «Mathematics» издательства Elsevier http://www.sciencedirect.com	журнал.	тера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	190/0208-14 от 24.12.2014 г.
7.	Научные полнотекстовые журналы издательства Springer* http://www.springerlink.com	1900 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ открыт по гранту РФФИ
8.	Научные полнотекстовые журналы издательства Taylor & Francis Group* http://www.tandfonline.com/	1800 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и Государственной публичной научно-технической библиотекой России (далее ГПНТБ России)
9.	Научные полнотекстовые журналы издательства Sage Publications*	650 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
10.	Научные полнотекстовые журналы издательства Oxford University Press* http://www.oxfordjournals.org/	275 наимен. журналов	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
11.	Научный полнотекстовый журнал Science The American Association for the Advancement of Science http://www.sciencemag.org	1 наимен. журнала.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
12.	Научный полнотекстовый журнал Nature компании Nature Publishing Group* http://www.nature.com/	1 наимен. журнала	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
13.	Научные полнотекстовые журналы Американского института физики http://scitation.aip.org/	18 наимен. журналов	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
14.	Научные полнотекстовые ресурсы Optical Society of America*	22 наимен. журн.	С любого компьютера по сети УГА-	В рамках Государственного контракта

	http://www.opticsinfobase.org/		ТУ, имеющего выход в Интернет	от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
15.	База данных GreenFile компании EBSCO* http://www.greeninfoonline.com	5800 библиографич записей, частично с полными текстами	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ предоставлен компанией EBSCO российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)
16.	Архив научных полнотекстовых журналов зарубежных издательств*- Annual Reviews (1936-2006) Cambridge University Press (1796-2011) цифровой архив журнала Nature (1869- 2011) Oxford University Press (1849–1995) SAGE Publications (1800-1998) цифровой архив журнала Science (1880 -1996) Taylor & Francis (1798-1997) Институт физики Великобритании The Institute of Physics (1874-2000)	2361 наимен. журн.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ предоставлен российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)

7. Образовательные технологии

В процессе подготовки по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом» используется совокупность методов и средств обучения, позволяющих осуществлять целенаправленное методическое руководство учебно-познавательной деятельностью магистрантов, в том числе на основе интеграции информационных и традиционных педагогических технологий.

В частности, предусмотрено использование следующих образовательных технологий:

1. Классическая лекция, предусматривающая систематическое, последовательное, монологическое изложение учебного материала.
2. Проблемная лекция, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией.
3. Лекция-визуализация – передача информации посредством схем, таблиц, рисунков, видеоматериалов, проводится по ключевым темам с комментариями.
4. Проблемное обучение, стимулирующее магистрантов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы, в форме письменных эссе различной тематики с их последующей защитой и обсуждением на семинарских занятиях.
5. Контекстное обучение – мотивация магистрантов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.
6. Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности магистранта за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения,

При реализации настоящей рабочей программы предусматриваются интерактивные и активные формы проведения занятий, дискуссии по темам исследования и поставленным научным проблемам.

8. Методические указания по освоению дисциплины

Для создания условий развития профессионального мышления магистрантов и формирования у них научной культуры, необходимо при изучении дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» соблюдать все требования, обозначенные в ФГОС ВО. В процессе обучения дисциплины необходимо организовать работу обучаемых по решению проблемных ситуаций, а также самостоятельной исследовательской деятельности. Современная культура обучения должна помочь магистрантам раскрыть свои таланты, научить их применять знания на практике.

К системе научно-методического обеспечения преподавания дисциплины «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» относятся:

- преподаватели с их профессиональными знаниями и навыками педагогического мастерства;
- программы, учебники, учебно-методические пособия и др.;
- формы учебного процесса (лекции, семинары и т.д.);
- система контроля и оценивания успешности освоения знаний магистрантом;
- передовые методики и средства обучения.

Преподаватель несет ответственность за теоретический и методический уровень лекционных занятий. Необходимо придерживаться требований нормативных документов, учебных планов и программ, решений кафедры.

Применение интерактивных методик позволяет активизировать возможности учащихся. Интерактивные методы обучения подразумевают получение учебного знания посредством совместной работы участников познавательного процесса: преподавателя и магистранта. Виды интерактивных образовательных технологий, используемых на аудиторных занятиях:

- лекция-визуализация,
- проблемное обучение,
- обучение на основе опыта,
- контекстное обучение.

Активные методы обучения ориентированы на личность самого магистранта, на его сознательное участие в развитии собственных знаний, персональных и профессиональных навыков, в том числе навыков коллективной работы и творческого решения конкретных проблем. Активные образовательные технологии, рекомендуемые для применения на практических занятиях:

- подготовка и выступление с докладом, сообщением;
- участие в дискуссии;
- написание эссе.

Практические занятия и семинары дают возможность более глубоко изучать дисциплину «Инвестиционный менеджмент в регионе» и успех занятия зависит не только от преподавателя, но и от магистрантов.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

лекционные аудитории с современными средствами демонстрации 3-306.

- кафедральные лаборатории, обеспечивающих реализацию ОПОП ВО: 3-306.

10. Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ

Адаптированная программа разрабатывается при наличии заявления со стороны обучающегося (родителей, законных представителей) и медицинских показаний (рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии). Для инвалидов адаптированная образовательная программа разрабатывается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

ЛИСТ

согласования рабочей программы

Направление подготовки (специальность): 38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки (профиль, специализация): Управление
человеческими ресурсами и социальными процессами

Дисциплина: Современные проблемы управления персоналом

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры Управление в социальных и экономических
системах

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой УСиЭС _____ Д.А. Гайнанов
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы¹ _____ И.А. Биккинин
подпись расшифровка подписи

Исполнители:

Доцент _____ Е.В. Путенихина
должность подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой

наименование кафедры

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

проф., д. э. н. Дегтярева И. В.

личная подпись

расшифровка подписи

Библиотека _____

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Декан факультета (директор института, филиала) _____ проф., д. э. н. Дегтярева И. В.

Рабочая программа зарегистрирована в ООПБС/ООПМА и внесена в электронную
базу данных

Начальник _____

личная подпись

расшифровка подписи

дата

¹ Только направлений подготовки магистров

**Дополнения и изменения в рабочей программе учебной дисциплины
на 20__/20__ уч. год**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета (директор института, филиала)

_____ И.В. Дегтярева

(подпись)

«___» _____ 20__ г.

В рабочую программу по дисциплине Современные проблемы управления персоналом
для направления (специальности) 38.04.03 Управление персоналом
направленность (профиль, специализация) Управление человеческими ресурсами и
социальными процессами

вносятся следующие изменения:

1)

2)

ПЕРЕСМОТРЕНА на заседании кафедры Управление в социальных и экономических
системах

наименование кафедры

протокол № _____ от "___" _____ 2015 г.

Заведующий кафедрой _____ Д.А. Гайнанов
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы² _____ И.А. Биккинин
подпись расшифровка подписи

ОДОБРЕНА на заседании НМС по УГСН _____

протокол № _____ от "___" _____ 20__ г.

Председатель _____ И.В. Дегтярева
личная подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой³ _____ Д.А. Гайнанов
наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Библиотека⁴ _____
личная подпись расшифровка подписи дата

Дополнения и изменения внесены в базу данных рабочих программ дисциплин

Начальник ООПБС/ООПМА _____
личная подпись расшифровка подписи дата

² Только направлений подготовки магистров

³ Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений и специальностей)

⁴ Только при внесении изменений в список литературы