

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Управление в социальных и экономических системах

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ¹

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СТРУКТУРАХ»

Уровень подготовки

Магистратура

(высшее образование - бакалавриат; высшее образование – специалитет, магистратура)

Направление подготовки (специальность)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Направленность подготовки (профиль, специализация)

Государственное управление и местное самоуправление

(наименование профиля подготовки, специализации)

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения

очная

Уфа 2015

Исполнители:

к.э.н., ст. преп.

должность



подпись

Л.И. Спирина

расшифровка подписи

Заведующий кафедрой

УСиЭС

наименование кафедры



личная подпись

Д.А. Гайнаинов

расшифровка подписи

¹ Аннотация рабочей программы дисциплины отражает краткое содержание рабочей программы дисциплины, являющейся неотъемлемой частью основной профессиональной образовательной программы.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии управления персоналом в государственных и муниципальных структурах» является дисциплиной по выбору вариативной части.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.04 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от " 26 " ноября 2014 г. № 1518.

Целью освоения дисциплины изучение теоретических и практических аспектов в области управления человеческими ресурсами; процесса разработки и реализации кадровой стратегии; методов планирования потребностей в человеческих ресурсах. Рассмотрение вопросов подбора, адаптации, оценки, развития, высвобождения сотрудников; стимулирования и мотивации труда; управления трудовыми отношениями.

Задачи:

– Овладение студентами основных теоретических положений и понятий в области управления человеческими ресурсами, приобретение навыков и умений по применению принципов и методов при подготовке управленческих решений.

– Формирование студентов способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с разработкой комплекса экономических и организационных мер по отбору, подбору, высвобождению персонала.

Дается описание логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями образовательной программы (дисциплинами, модулями, практиками).

Входные компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), сформировавшего данную компетенцию
1	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК3	Базовый	Теория и практика кадровой политики государства и организации
2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК3	Базовый	Теория и практика кадровой политики государства и организации Компетенции и профессиональное развитие руководителей в системе государственного и муниципального управления
3	Владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК1	Базовый	Теория и практика кадровой политики государства и организации
4	Владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	ПК2	Базовый	Теория и практика кадровой политики государства и организации Компетенции и профессиональное развитие руководителей в

				системе государственного и муниципального управления
--	--	--	--	--

- **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), для которой данная компетенция является входной
1	Способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности	ОПк1	Базовый	Научно-исследовательская практика, преддипломная практика
2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПк3	Базовый	Научно-исследовательская практика, преддипломная практика Инновационные образовательные технологии в системе государственного и муниципального управления
3	Владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	Пк1	Базовый	Научно-исследовательская практика, преддипломная практика
4	Владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	Пк2	Базовый	Научно-исследовательская практика, преддипломная практика Инновационные образовательные технологии в системе государственного и муниципального управления

Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	Способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности	ОПк 1	- знать основы планирования и организации профессиональной деятельности;	- уметь организовать свою профессиональную деятельность и деятельность сотрудников;	- владеть навыками анализа организации профессиональной деятельности;
2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПк 3	- знать концепцию управления человеческими ресурсами;	- уметь разрабатывать и реализовывать целостную и действенную кадровую политику в области управления человеческими ресурсами с целью обеспечения потребностей организации в квалифицированных, приверженных и высокомотивированных сотрудниках;	- навыками формирования политики и практики в сфере найма, обучения, развития, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений;
3	Владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	Пк1	- теоретические основы управления персоналом;	- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников;	- методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом;
4	Владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	Пк2	- принципы, основы, механизмы, этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;	- разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда;	- навыки разработки условий материального, а также нематериального стимулирования персонала;

Содержание и структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов).

Трудоемкость дисциплины по видам работ

Вид работы	Трудоемкость, час.
	<u> 3 </u> семестр
Лекции (Л)	4
Практические занятия (ПЗ)	24
Лабораторные работы (ЛР)	-
КСР	3
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.)	68
Подготовка и сдача экзамена	9
Подготовка и сдача зачета	-
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	Стратегия и система управления человеческими ресурсами. Сущность стратегического управления человеческими ресурсами. Подходы к разработке стратегий управления человеческими ресурсами. Роль кадровой политики. Практические аспекты формирования и реализации стратегического планирования потребностей в человеческих ресурсах. Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Роль и место службы по управлению персоналом в организации. Модель компетенций и ролевая структура HR-менеджера.	1	8	-	-	22	32	№1, Гл. 1. Подгл.1.1,1.2	Лекция классическая, проблемное обучение
2	Обеспечение организации персоналом. Понятие маркетинга персонала: факторы, цели, уровни, виды. Составляющие имиджа работодателя. Процедура обеспечения организации персоналом.	1	8	-	3	24	36	№1, Гл. 1. Подгл.1.3,1.4	Лекция классическая, проблемная лекция, работа в команде, деловая игра, проблемное обучение
3	Сотрудники: адаптация, оценка, мотивация и стимулирование, развитие, высвобождение. Виды кадровых мероприятий для адаптации новых сотрудников. Современные формы и методы оценки эффективности трудовой деятельности сотрудников. Пути корпоративного развития человеческих ресурсов. Современные подходы к управлению высвобождением персонала. Сущность мотивации, ее виды и механизм формирования. Современные подходы к формированию корпоративной мотивационной системы. Формы и методы материального и нематериального стимулирования производительной деятельности работников в организации.	2	8	-	-	22	31	№1, Гл. 2, 3,4	Лекция классическая, опережающая самостоятельная работа

Занятия, проводимые в интерактивной форме, составляют 100 % от общего количества аудиторных часов по дисциплине

Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Процесс разработки и реализации кадровой стратегии. Виды кадровых стратегий.	4
2	1	Особенности организационного проектирования кадровых служб.	4
3	2	Особенности формирования имиджа работодателя.	4
4	2	Процедура обеспечения организации персоналом.	2
5	2	Профессиональный подбор и отбор персонала.	2
6	3	Профессиональная адаптация новых сотрудников. Развитие и оценка персонала в организации.	4
7	3	Особенности формирования системы стимулирования в современных организациях.	4

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература

1. Баженов, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: Баженов В.П., Жуков Б.М., Романов А.А., Москва: Дашков и К, 2012.
2. Желтов, О.Б. Трудовое право: учебник / Желтов, О.Б., Российск. Академ. образ-я. Моск. психол.-социал. ин-т. Москва: ФЛИНТА, 2012. – 440 с.
3. Рофе А. И. Экономика труда: [учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и другим экономическим специальностям] / А. И. Рофе - Москва: КноРус, 2011 - 392 с.
4. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: [учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Управление персоналом"] / С. А. Шапиро - Москва: КноРус, 2016 - 268 с.

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.

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

№	Наименование ресурса	Объем фонда электронных ресурсов (экз.)	Доступ	Реквизиты договоров с правообладателями
1	2	3	4	5
1.	ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/	41716	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после	Договор ЕД-671/0208-14 от 18.07.2014. Договор № ЕД -1217/0208-

			регистрации в ЭБС по сети УГАТУ	15 от 03.08.2015
2.	ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» http://e-library.ufa-rb.ru	1225	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в АБИС «Руслан» на площадке библиотеки УГАТУ	ЭБС создается в партнерстве с вузами РБ. Библиотека УГАТУ – координатор проекта
3.	Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xml+rus	528	С любого компьютера по сети УГАТУ	Свидетельство о регистрац. №2012620618 от 22.06.2012
4.	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

Образовательные технологии

Освоение дисциплины по направлению подготовки магистра основывается на компетентностном подходе. В учебном процессе широко используются активные и интерактивные формы проведения занятий (семинаров в диалоговом режиме, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий, обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп, вузовских и межвузовских конференций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Образовательные технологии, которые используются в учебном процессе при проведении практических занятий:

1. Проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.
2. Контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.
3. Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студента за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения.
4. Опережающая самостоятельная работа – изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий.

Образовательные технологии, которые используются в учебном процессе при проведении лекционных занятий:

1. Лекция классическая – систематическое, последовательное, монологическое изложение учебного материала.
2. Лекция-визуализация – передача информации посредством схем, таблиц, рисунков, видеоматериалов, проводится по ключевым темам с комментариями.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные и практические занятия проходят в аудитории (ауд. 3-305, 3-306), оснащенных компьютерной техникой. Применяемые технические средства обучения:

1. Мультимедийный проектор
2. Компьютер/ноутбук
3. Переносной экран

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.