ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и управления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Савельева И. П.
Пользователь: savelevaip
Дата подписания: 02.02.2021

И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины Б.1.22 Основы управления персоналом
для направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
уровень бакалавр **тип программы** Академический бакалавриат
профиль подготовки
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утверждённым приказом Минобрнауки от 10.12.2014 № 1567

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Левина А. Б.
Пользователь: levinaab
Дата подписания: 28.01.2021

А. Б. Левина

Разработчик программы,
старший преподаватель

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Виноградова Т. А.
Пользователь: shishkinata
Дата подписания: 23.01.2021

Т. А. Виноградова

СОГЛАСОВАНО
Зав.выпускающей кафедрой
Экономическая теория, региональная экономика, государственное и муниципальное управление
д.экон.н., проф.

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Антонюк В. С.
Пользователь: antoniukvs
Дата подписания: 28.01.2021

В. С. Антонюк

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Основной целью курса является формирование у студента целостной системы знаний о закономерностях становления и развития подсистемы управления человеческими ресурсами организации как важнейшего элемента системы управления организацией в целом, а также освоение студентом навыков и умений управления персоналом организации. Основными задачами изучения курса являются: • усвоение сущности и содержания процесса управления персоналом организации; • овладение понятийным аппаратом управления персоналом организации; • оценка места и роли управления персоналом в общей системе управления предприятием; • изучение методов управления персоналом, формирование навыка использования ситуационного подхода при их выборе; • формирование способности к анализу организационных проблем через призму человеческого фактора; • разработка управленческого решения по совершенствованию использования человеческих ресурсов организации; • оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом.

Краткое содержание дисциплины

1 Часть. Сущность и история управления персоналом. 2 Часть. Подсистемы управления персоналом.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать:• понятие мотивация и стимулирование персонала • теории мотивации • виды мотивации • мотивационные профили • понятия и алгоритм проведения кадрового аудита • типы организационный культур
	Уметь::• составлять мотивационный профиль сотрудников • определять тип организационной культуры предприятия • определять тип организационной культуры.
	Владеть:•определения мотивационного профиля сотрудников • проведения мотивационного аудита и кадрового аудита
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать:• методы управления персоналом, подсистемы управления персоналом в организации • основные формы работы с персоналом • сущность кадрового обеспечения персоналом • сущность, задачи и факторы планирования карьеры, содержание процессов индивидуального и организационного планирования карьеры • цели и факторы обучения и развития персонала, формы и виды развития сотрудников, методы обучения сотрудников • механизм оценки деятельности сотрудников, сущность, цели, объект, предмет и

	субъектов оценки, методы оценки деятельности • структуру системы вознаграждения сотрудников, факторы, формирующие вознаграждение сотрудников
	Уметь:• систематизировать, обобщать, анализировать фактический материал по проблемам управления персоналом • анализировать систему управления персоналом и организационную структуру компании • формулировать цели управления персоналом • анализировать систему оплаты труда на предприятии• разрабатывать стратегию кадровой работы • анализировать кадровую политику компании
	Владеть::• навыками расчета основных показателей по персоналу • навыками расчета и анализа динамики показателей по персоналу • навыками расчета заработной платы и налогов • навыками делегирования полномочий

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.14 Основы менеджмента, Б.1.29 Теория организации	ДВ.1.12.01 Кадровая политика в государственной и муниципальной службе

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Б.1.29 Теория организации	Знать основы управления организацией, типологию организационных структур. Уметь проводить анализ деятельности предприятия (а также внешней и внутренней среды).
Б.1.14 Основы менеджмента	Знать: *основополагающие принципы менеджмента, формы их реализации и направления развития;сущность и содержание менеджмента, его особенности, цели, задачи и функции;особенности управления в организации в современных условиях развития российской экономики; роли менеджера по управлению в организации, характер и содержание его труда, Уметь: анализировать информацию, оценивать ситуации, разрабатывать и обосновывать варианты стратегических планирования, выбирать наиболее эффективные из них с позиций императивов управления, принимать управленческие решения по внедрению методов менеджмента; Владеть: современной научной методологией исследования проблем менеджмента;методами принятия и реализации управленческих решений по поводу разработки и

	внедрения их в организации;

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		6
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
Аудиторные занятия:	48	48
Лекции (Л)	32	32
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	60	60
Работа с учебной литературой и подготовка к контрольным мероприятиям (зачет)	40	40
Выполнение заданий, кейсов, расчет и решение задач	20	20
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Сущность и история управления персоналом.	12	8	4	0
2	Подсистемы управления персоналом	36	24	12	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1,2	1	История развития управления персоналом.	4
3	1	Персонал как объект управления.	2
4	1	Методы и принципы управления персоналом	2
5,6	2	Система управления персоналом компании.	4
7	2	Маркетинг персонала	2
8	2	Кадровое планирование в организации	2
9	2	Формирование требований к должности	2
10	2	Найм, отбор, подбор, адаптация персонала	2
11	2	Адаптация персонала	2
12	2	Трудовая дисциплина	2
13	2	Обучение и развитие персонала	2
14	2	Аттестация персонала	2
15	2	Мотивация и стимулирование персонала.	2
16	2	Деловая оценка персонала	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1,2	1	Отличие деятельности отдела управления персоналом от отдела кадров. Планирование работы с кадрами. Распределение функций отдела управления персоналом	4
3	2	Маркетинг персонала: аналитическая работа	2
4	2	Требования к должности. Составление паспорта рабочего места.	2
5	2	Правила составления резюме	2
6	2	Задача по теме «Стимулирование»	2
7	2	Задание на тему "Адаптация персонала"	2
8	2	Задание на тему "Трудовая дисциплина"	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Выполнение заданий, кейсов, расчет и решение задач	Все необходимые материалы (задачи, кейсы, текст заданий) выдаются студентам в распечатанном виде.	20
Работа с учебной литературой и подготовка к контрольным мероприятиям (зачет)	1 источник (Кибанов А.Я.): главы 1-4, стр. 1-111; 2 источник(Шекшня С.В.): главы 1-4, стр. 1-100; 3 источник (А.В. Спивак): глава 1, стр.4-39, глава	40

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Решение кейсов и практических заданий	Практические занятия и семинары	Решение задач, кейсов по темам	12

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Подсистемы управления персоналом	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Задание 7 на тему "Адаптация персонала"	7
Подсистемы управления персоналом	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Задание 5 - Резюме	5
Подсистемы управления персоналом	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Контрольная работа № 1	8
Подсистемы управления персоналом	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Задание 3 по теме "Маркетинг персонала (Анализ рынка труда)"	3
Сущность и история управления персоналом.	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Задание 1 "Целеполагание в УП"	1
Подсистемы управления персоналом	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Задача 6 по теме «Стимулирование»	6

Подсистемы управления персоналом	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Задание 4 по теме "Паспорт рабочего места"	4
Все разделы	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Зачет	10
Сущность и история управления персоналом.	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Задание 2 на тему распределение функций отдела УП	2
Все разделы	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Зачет	10
Подсистемы управления персоналом	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Бонус-рейтинг	9

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Задача 6 по теме «Стимулирование»	Студент выполняет задание по теме "Стимулирование персонала". При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Правильное решение задачи с обоснованием	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60

	решения - 5 баллов Максимальное количество баллов - 5. Весовой коэффициент мероприятия - 1. 5 баллов - за качество оформления работы и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)	%
Бонус-рейтинг	Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %	Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде Не зачтено: -
Задание 5 - Резюме	Студенты составляют резюме. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Максимальное количество баллов - 5. Весовой коэффициент мероприятия - 1. 5 баллов - за качество оформления работы и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
Задание 4 по теме "Паспорт рабочего места"	Студенту составляю паспорт рабочего места для выбранной должности. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Правильное решение задачи с обоснованием решения - 5 баллов Максимальное количество баллов - 5. Весовой коэффициент мероприятия - 1. 5 баллов - за качество оформления работы и	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)	
Задание 2 на тему распределение функций отдела УП	Студенту необходимо выполнить два задания на распределения функций в отделе управления персоналом. Каждое задание оценивается в 5 баллов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Правильное решение одного задания с обоснованием решения - 5 баллов Максимальное количество баллов - 10. Весовой коэффициент мероприятия - 1. 5 баллов - за качество оформления работы и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
Зачет	Зачет проводится в устной форме. Студенты отвечают по билетам на 2 вопроса с предварительной подготовкой (30 минут). Студенты могут, при желании, письменно фиксировать свои ответы на вопросы. При неправильном ответе студенту могут быть заданы уточняющие или новые вопросы из этой темы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Критерии: - студент раскрыл 1 вопрос билета, используя профессиональную терминологию - 15 баллов - студент ответил на все уточняющие вопросы -10 баллов Максимальное количество баллов - 40. Весовой коэффициент мероприятия - 1. Также студент может получить зачет по результатам текущей успеваемости по дисциплине при наборе более 60% баллов.	Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине более или равна 60 % Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине менее 60 %
Задание 7 на тему "Адаптация персонала"	Студент выполняет задание по теме "Адаптация персонала" При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %

	деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Правильное решение задачи с обоснованием решения - 5 баллов по каждому пункту задания. Максимальное количество баллов - 10. Весовой коэффициент мероприятия - 1. 5 баллов - за качество оформления работы и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)	Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
Задание 1 "Целеполагание в УП"	Студенту необходимо выполнить задание по построению дерева целей по выбранной компании. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Максимальное количество баллов - 5. Весовой коэффициент мероприятия - 1. 5 баллов - за качество оформления работы и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество оформления и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
Задание 3 по теме "Маркетинг персонала (Анализ рынка труда)"	Студент выполняют задание в группах по анализу рынка труда по выбранной профессии. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Максимальное количество баллов - 10. Весовой коэффициент мероприятия - 1. 0 балов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками 5 балла, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки 5 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество презентации и	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	защиты выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)	
Контрольная работа № 1	Студент пишут контрольную работу в течении 40 минут по вариантам. 1 вариант состоит из 3 вопросов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 №179). Максимальное количество баллов - 10. Весовой коэффициент мероприятия - 1.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Задача 6 по теме «Стимулирование»	Разработка системы мотивации и стимулирования
Бонус-рейтинг	Российская или Международная олимпиада в области управления персоналом или экономики труда
Задание 5 - Резюме	Составить пример резюме для муниципального служащего Составить пример резюме для ведущего специалиста
Задание 4 по теме "Паспорт рабочего места"	Описание задания: разработать паспорта рабочих мест персонала для рекламного агентства (РА). В структуре РА: директор, бухгалтер, специалисты и рабочие. Исходные данные: паспорт (типовой проект) рабочего места рабочих и служащих включает следующие разделы: 1) назначение и общие характеристики; 2) планировка рабочего места; 3) функциональные обязанности (основные элементы работы); 4) регламентирующая документация; 5) мебель, оборудование и технические средства; 6) условия труда; 7) загрузка рабочего места; 8) условия труда; 9) оплата труда; 10) охрана труда и техника безопасности; 11) социальные льготы; 12) критерии эффективности труда.
Задание 2 на тему распределение функций отдела УП	- обеспечение потребности в персонале; - деловая оценка персонала; - определение содержания и процесса мотивации; - высвобождение персонала; Расставьте перечисленные функции управления персоналом в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы. - планирование качественной и количественной потребности в персонале; - адаптация персонала; - разработка системы целей управления персоналом; - использование денежных и неденежных побудительных систем; - формирование системы управления персоналом; - анализ маркетинговой информации; - производственная социализация персонала; - отбор персонала; - определение потребности в персонале; - определение содержания труда на каждом рабочем месте; - определение функций и оргструктуры службы управления

	персоналом; - организация обучения персонала Задание: - развитие персонала; Перечень функций службы управления персоналом: - выбор путей покрытия потребности в персонале; - мотивация трудовой деятельности; - использование персонала; - управление карьерой персонала;
Зачет	4. Персонал организации как объект управления (понятие персонал, структура персонала, трудовой потенциал, подготовленность персонала к выполнению трудовых функций). 8. Принцип SMART. 3. Национальные модели управления персоналом (УП) (Россия, США, Европа, Япония). 2. Отличие управления кадрами от управления человеческими ресурсами. 7. Принципы и методы управления персоналом. 1. История управления персоналом (концепции, подходы). 5. Система УП организацией (составляющие системы, объект и субъект управления, документы при УП). 9. Найм, отбор и подбор персонала (задачи, этапы, источники кадрового пополнения). 6. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом. Примеры вопросов в билетах:
Задание 7 на тему "Адаптация персонала"	2. Определить цели подсистемы адаптации персонала в выбранной компании. 3. Определить этапы проведения адаптации, прописать план мероприятий на каждом из них с указанием временной протяженности каждого этапа. Необходимо разработать подробный и поэтапный план адаптации нового сотрудника на предприятии. Компания и должность нового сотрудника выбирается каждой командой самостоятельно. Для разработки плана адаптации необходимо: 4. Разработать буклет для новичка 1. Установить круг лиц в организации, которые принимают участие в процессе адаптации нового сотрудника (указать должности и их функционал в рамках процесса адаптации).
Задание 1 "Целеполагание в УП"	Дерево целей компании ПАО "Мечел" Дерево целей компании ПАО "ЧЦЗ" Дерево целей компании ПАО "Сбербанк"
Задание 3 по теме "Маркетинг персонала (Анализ рынка труда)"	2. Проанализировать среднюю заработную плату (по выбранной профессии) по региону, сравнить ее МРОТ 3. Проанализировать требования работодателей к соискателю по выбранной профессии (на основании размещенных вакансий на сайтах hh.ru, chelyabinsk.zarplata.ru и др.) Необходимо проанализировать: 1. Спрос и предложение на рынке труда по выбранной профессии
Контрольная работа № 1	4. Трудовой потенциал работника и организации 6. Методы управления персоналом. 5. Закономерности и принципы управления персоналом. 3. Структура системы управления персоналом организации 1. Управление персоналом: объект и предмет науки 2. Сущность системы управления персоналом 7. Методологические подходы в кадровом менеджменте

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Миронов, В. И. Трудовое право России Учеб. В. И. Миронов. - М.: Журнал "Управление персоналом", 2005. - 1149 с.
2. Алексенцев, А. И. Конфиденциальное делопроизводство [Текст] А. И. Алексенцев. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Журнал "Управление персоналом", 2003. - 194 с.
3. Трудовое право практ. журн. Изд. дом "Управление персоналом" журнал. - М., 2007-
4. Управление персоналом организации [Текст] учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 636, [1] с. ил.

б) дополнительная литература:

1. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом Учеб. пособие для вузов. - СПб.: Питер, 2000. - 412 с. ил.
2. Организационная культура Текст учебник Н. И. Шаталова, Т. Л. Александрова, И. Т. Вепрева и др.; под ред. Н. И. Шаталовой. - М.: Экзамен, 2006. - 653 с.
3. Алексенцев, А. И. Конфиденциальное делопроизводство [Текст] А. И. Алексенцев. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Журнал "Управление персоналом", 2003. - 194 с.
4. Гнатюк, О. Л. Основы теории коммуникации Текст учеб. пособие для вузов по направлению 050400 "Социально-экономическое образование" О. Л. Гнатюк. - 2-е изд., стер. - М.: КноРус, 2012
5. Управление персоналом организации Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 636, [1] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Практикум для самостоятельной работы: Управление персоналом организации. Практикум_под ред. Кибанова А.Я_Уч. пос_2007 -365с

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Практикум для самостоятельной работы: Управление персоналом организации. Практикум_под ред. Кибанова А.Я_Уч. пос_2007 -365с

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть;

			форме	авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Кудрявцева Е.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Учебно-методическое пособие для слушателей курсов повышения квалификации / Межотраслевой институт повышения квалификации (Санкт-Петербург). Санкт-Петербург, 2007. – Режим доступа https://elibrary.ru/item.asp?id=28133839	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный
2	Основная литература	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Фадеева Е.А. Учебное пособие / Волгоград,, 2015. – Режим доступа https://elibrary.ru/item.asp?id=25216580	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный
3	Дополнительная литература	Нарциссова С.Ю.КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЭЛЕМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Академия МНЭПУ. Москва, 2016. – Режим доступа https://elibrary.ru/item.asp?id=27531661	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный
4	Дополнительная литература	Гильдингерш М.Г. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ учебное пособие / Санкт-Петербург, 2015. – Режим доступа https://elibrary.ru/item.asp?id=24936792	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(бессрочно)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета