

Министерство культуры Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный институт культуры»
Факультет социально-культурных технологий
Кафедра управления и экономики социально-культурной сферы

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки

43.04.02 «Туризм»

Профиль подготовки

«Экономика и управление в сфере туризма»

Квалификация (степень) выпускника:

магистр

Форма обучения:

Очная, заочная

Кемерово

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 43.04.02 «Туризм», квалификация (степень) выпускника - магистр.

Утверждена на заседании кафедры управления и экономики социально-культурной сферы рекомендована к размещению на сайте Кемеровского государственного института культуры «Электронная образовательная среда КемГИК» по web-адресу <http://edu.kemguki.ru/> 19.05.2023 г., протокол № 12.

Переутверждена на заседании кафедры управления и экономики социально-культурной сферы рекомендована к размещению на сайте Кемеровского государственного института культуры «Электронная образовательная среда КемГИК» по web-адресу <http://edu.kemguki.ru/> 02.04.2024, протокол № 10.

Менеджмент персонала: рабочая программа дисциплины по направлению подготовки 43.04.02 «Туризм» профиль подготовки «Экономика и управление в сфере туризма», квалификация (степень) выпускника - «магистр» / Сост. С. А. Мухамедиева – Кемерово: Кемеров. гос. ин-т культуры, 2023. – 16 с.

Составитель:
С. А. Мухамедиева

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование представлений об основных направлениях деятельности в области управления персоналом, основных методах оценки эффективности работы по управлению персоналом в современных организациях и учреждениях социально-культурной сферы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Менеджмент персонала» относится к дисциплинам по выбору в части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы по направлению подготовки 43.04.02 Туризм, квалификация (степень) «магистр». Дисциплина изучается в 1 семестре.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Изучение дисциплины «Менеджмент персонала» направлено на формирование следующих компетенции и индикаторов их достижения:

| Код и наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенций | | |
|---|---|---|--|
| | знать | уметь | владеть |
| УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий | УК-1.1. Анализ проблемных ситуаций и осуществлять декомпозицию на отдельные задачи. | УК-1.2. Вырабатывать стратегию решения поставленной задачи (составлять модель, определять ограничения, вырабатывать критерии, оценивать необходимость дополнительной информации). | УК-1.3. методикой формирования возможных вариантов решения задач. |
| УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | | УК-3.1. Демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом). | УК-3.2. методикой руководства членами команды для достижения поставленной задачи |
| ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления | | ПК-3.1. уметь обосновывать выбор научных концепций и методов исследования и моделирования развития сферы туризма ПК-3.2. уметь проводить предпроектный анализ с применением современных методов научных исследований | ПК-3.3. владеть методикой исследования и моделирование развития рынка туристских услуг, обоснование стратегических решений по развитию предприятий сферы туризма |
| ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма | | ПК-4.1. уметь осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма ПК-4.2. уметь применять научные методы исследования при проведении экспертизы | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | организационно-управленческих инноваций, планируемых к применению на предприятиях сферы туризма | |
|--|--|---|--|

Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника

| Код и наименование профессионального стандарта | Обобщенная трудовая функция | Трудовая функций, имеющая отношение к профессиональной деятельности выпускника |
|---|---|---|
| Профессиональный стандарт 04.005 «Экскурсовод (гид) | Трудовая функция. Формирование и реализация кадровой политики экскурсионной организации | Утверждение штатного расписания экскурсионной организации, Утверждение сметы расходов экскурсионной организации, Обеспечение правил внутреннего трудового распорядка, Соблюдение требований по охране труда |

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 академических часа.

Практическая подготовка при реализации учебной дисциплины (модуля) организуется путем проведения практических (лабораторных, семинарских занятий), предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка включает в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанной с будущей профессиональной деятельностью.

4.2. Структура дисциплины

Структура дисциплины при очной форме обучения

| № п/п | Наименование модулей (разделов) и тем | Семестр | Виды учебной работы, и трудоемкость (в часах) | | | | | |
|--|---|---------|---|--------|--------------------------------------|--------------|-------------------------------|-----|
| | | | Всего | Лекции | Семинарские/ практические занятия | консультации | В т.ч. в интерактивной форме* | СРО |
| Раздел 1. Управление персоналом организации в современных условиях | | | | | | | | |
| 1.1 | Система управления персоналом в современной организации | 1 | 17 | 2 | 2 | 2 | | 11 |
| 1.2 | Процесс подбора персонала | 1 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2* | 11 |
| 1.3 | Адаптация работника. Введение в должность и мотивация | 1 | 16 | 2 | 2 | 1 | 2* | 11 |
| Раздел 2. Оценка персонала. Обучение персонала. | | | | | | | | |
| 2.1 | Обучение персонала | 1 | 16 | 2 | 2 | 1 | | 11 |

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 2.2 | Процесс управления оплатой работника | 1 | 21 | 4 | 4 | 2 | 2* | 11 |
| 2.3 | Оценка эффективности управления персоналом | 1 | 21 | 4 | 4 | 2 | 2* | 11 |
| | Итого | | 108 | 16 | 16 | 10 | 8 | 66 |
| | Экзамен | | 36 | | | | | |
| | Всего | | 144 | 16 | 16 | 10 | | 66 |

* 8 часов занятий в интерактивной форме, т. е 23 % *аудиторных занятий* реализуется с использованием интерактивных форм.

Структура дисциплины при заочной форме обучения

| № п/п | Наименование модулей (разделов) и тем | Семестр | Виды учебной работы, и трудоемкость (в часах) | | | | | |
|--|---|---------|---|--------|--------------------------------------|--------------|-------------------------------------|-----|
| | | | Всего | Лекции | Семинарские/ практические занятия | консультации | В т.ч. в интерактивной форме* | СРО |
| Раздел 1. Управление персоналом организации в современных условиях | | | | | | | | |
| 1.1 | Система управления персоналом в современной организации | 1 | 22 | 1 | 1 | 2 | | 18 |
| 1.2 | Процесс подбора персонала | 1 | 22 | 1 | 1 | 2 | 1* | 18 |
| 1.3 | Адаптация работника. Введение в должность и мотивация | 1 | 22 | 1 | 1 | 2 | 1* | 18 |
| Раздел 2. Оценка персонала. Обучение персонала. | | | | | | | | |
| 2.1 | Обучение персонала | 1 | 22 | 1 | 1 | 2 | 1* | 18 |
| 2.2 | Процесс управления оплатой работника | 1 | 23 | 1 | 1 | 4 | 1* | 17 |
| 2.3 | Оценка эффективности управления персоналом | | 24 | 1 | 1 | 4 | 1* | 18 |
| | Итого | | 135 | 6 | 6 | 16 | 5 | 107 |
| | Экзамен | | 9 | | 6 | | | |
| | Всего | | 144 | 6 | 6 | 16 | | 107 |

* 5 часов занятий в интерактивной форме, т. 42 % *аудиторных занятий* реализуется с использованием интерактивных форм.

4.3. Содержание дисциплины

| № п/п | Содержание | Результаты обучения | Формы текущего контроля, промежуточной аттестации. Виды оценочных средств |
|---|------------|---------------------|---|
| Раздел 1. Управление персоналом организации в современных условиях | | | |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| 1.1 | <p>Тема 1. Система управления персоналом в современной организации</p> <p>Персонал как объект управления. Роль и место управления персоналом в системе управления организацией. Задачи и принципы управления персоналом. Взаимодействие подразделения управления персоналом и других структурных подразделений организации</p> | <p>Формируемые компетенции:</p> <p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p> <p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления</p> <p>ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма</p> <p>В результате изучения тем обучающийся должен:</p> <p>Знать: Труд как экономическая категория. Труд как фактор производства. Качественные характеристики процесса труда. Классификационные признаки труда. Трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, ЭАН, ЭНН. Трудовой потенциал общества и организации. Количественные характеристики трудового потенциала организации. Качественный состав работников организации</p> <p>уметь: Разрабатывать и соблюдать принципы трудовой деятельности</p> <p>владеть: Методикой расчета основных показателей численности персонала в организации</p> | Проверка результатов практических заданий |
| 1.2 | <p>Тема 2. Процесс подбора персонала</p> <p>Процесс планирования персонала в организации. Процесс подбора персонала. Внутренние источники подбора. Внешние источники подбора. Распределение ответственности. Описание рабочих мест.</p> | <p>Формируемые компетенции:</p> <p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p> <p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды,</p> | Защита реферата |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | <p>Подготовка функциональных обязанностей. Определение квалификационных требований. Психология отбора и расстановки кадров. Создание кадрового резерва. Внешний и внутрифирменный поиск кадрового резерва.</p> | <p>вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления</p> <p>ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма</p> <p>В результате изучения тем обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <p>Предмет и объект экономики труда. Научные подходы к изучению экономики труда. Метод экономики труда. Место экономики труда в системе экономических дисциплин. Научная организация труда (НОТ), роль НОТ в развитии социально-трудовых отношений. Парадигмы экономики труда</p> | |
| 1.3 | <p>Тема 3. Адаптация и мотивация</p> <p>Адаптация работника. Введение в должность и мотивация. Профессионально-психологическая адаптация персонала в организации.</p> | <p>Формируемые компетенции:</p> <p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p> <p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления</p> <p>ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма</p> <p>В результате изучения тем обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <p>Рынок труда как подсистема социально-трудовых отношений.</p> | <p>Проверка результатов практических заданий</p> |

| | | | |
|--|--|---|-----------------------------|
| | | <p>Функции и специфические черты рынка труда. Субъекты и объекты рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Социально-экономические последствия безработицы. Государственная политика в области занятости. Рынок труда в России. Проблема рационального использования трудовых ресурсов</p> | |
| Раздел 2. Оценка персонала. Обучение персонала. | | | |
| 2.1. | <p>Тема 4. Обучение персонала Этапы обучения персонала в организации.</p> | <p>Формируемые компетенции: УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма В результате изучения тем обучающийся должен: Знать: Организация труда как фактор эффективности производства. Основные элементы организации труда. Уровни организации труда. Разделение труда. Кооперация труда. Задачи организации труда владеть: Методикой определения эффективных форм организации труда</p> | Контрольные вопросы по теме |

| | | | |
|------|---|--|--|
| 2.2. | <p>Тема 5. Процесс управления оплатой работника Содержание деятельности по оплате работы. Процесс управления оплатой.</p> | <p>Формируемые компетенции: УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма В результате изучения тем обучающийся должен: Знать: Условия труда: понятие и их виды. Классификация условий труда по степени вредности и опасности подразделяются. Принципы безопасности владеть: Методикой обеспечения техники безопасности труда</p> | <p>Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль, защита реферата</p> |
| 2.3. | <p>Тема 6. Оценка эффективности управления персоналом Коммуникации в организации. Содержание и анализ работы персонала в организации. Этапы анализа работы персонала. Измерение эффективности управления персоналом.</p> | <p>Формируемые компетенции: УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их</p> | <p>Проверка результатов практических заданий</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>применения на предприятиях сферы туризма</p> <p>В результате изучения тем обучающийся должен:</p> <p>Знать: Нормирование: понятие, виды, методы. Продуктивность труда. Эффективность труда. Показатели эффективности труда. Интенсивность труда. Производительность труда. Показатели и методы измерения производительности труда.</p> <p>уметь: Применять способы повышения производительности труда. Предельный продукт труда. Зарплатоотдача и зарплатоемкость как показатели эффективности труда</p> <p>владеть: Методикой установления норм труда</p> | |
|--|--|--|--|

5. Образовательные и информационно-коммуникационные технологии

5.1. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины используются следующие образовательные технологии: технология полного усвоения, проблемного обучения, анализа ситуаций, моделирования.

Технология полного усвоения предполагает возможность освоения дисциплины каждым студентом посредством формирования различных компонентов их компетенции: при измерении компетенции учитываются знания, умения и владения, а сама компетенция как результат обучения интегрируется из этих компонентов на теоретическом, практическом уровнях обучения.

Технология анализа ситуации (кейс-метод) используется с целью связи теории и практики, так как требованиям к анализу является обязательная ссылка на теорию вопроса.

Моделирование используется так же на всех уровнях обучения. Создаются структурно-логические схемы, обобщаются подходы, структурируются процессы.

Дисциплина предусматривает в основном наличие практических занятий. Для оценивания знаний и умений, диагностики компетенций применяются следующие формы контроля: тестовый контроль, выполнение контрольных заданий.

5.2. Информационно-коммуникационные технологии

Активизацию самостоятельной работы обучающихся и контроль результатов и сроков освоения разделов и тем дисциплины обеспечивает использование таких интерактивных элементов «Электронной образовательной среды КемГИК», как «Лекция», «Задание» и «Тест».

Интерактивный элемент «Тест» включает различные типы вопросов и используется как одно из основных средств объективной оценки знаний студента в ходе самоконтроля, текущего и промежуточного контроля знаний по дисциплине.

Интерактивный элемент «Задание» позволяет преподавателю поддерживать обратную связь со студентом посредством проверки задания (отчетов о выполнении практических работ, учебных исследовательских проектов) в виде рецензии или комментариев, а также обеспечить индивидуальный подход к обучающимся с учетом их психофизиологических особенностей. Интерактивные элементы с возможностью обратной связи имеют особое значение для заочной формы обучения, поскольку позволяют не только контролировать выполнение студентом заданий (контрольных работ), но и мотивировать его самоподготовку в межсессионный период.

Интерактивный элемент «Лекция» позволяет повторять и закреплять теоретические вопросы курса, выстраивать обратную связь с педагогом, путем выполнения включенных тестовых и практических заданий.

Использование интерактивных элементов «Лекция», «Задание» и «Тест» также обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов текущей и промежуточной успеваемости, обучающихся по дисциплине.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Материалы для организации самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине размещены в «Электронной образовательной среде» (<http://edu.kemguki.ru>) и включают:

Организационные ресурсы

- Тематический план дисциплины для обучающихся очной формы обучения
- Тематический план дисциплины для обучающихся заочной формы обучения

Учебно-практические ресурсы

- Описания практических заданий и работ

Учебно-методические ресурсы

- Методические указания по подготовке к практическим занятиям
- Методические рекомендации по разработке электронной презентации
- Методические указания по организации и проведению дискуссии
- Методические указания для обучающихся по выполнению самостоятельной работы

Учебно-наглядные ресурсы

- Электронные презентации

Учебно-библиографические ресурсы

- Список рекомендуемой литературы

Фонд оценочных средств

- Контрольные вопросы по разделам дисциплины
- Вопросы к зачету
- Тесты по разделам

6.1.1. Примерная тематика рефератов по курсу

1. Управление персоналом в системе менеджмента организации. Персонал как объект управления (специфика человеческих ресурсов).
2. Принципы управления персоналом.
3. Эволюция концепций управления персоналом.
4. Понятие и структура системы управления персоналом.
5. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.

6.1.2. Примерная тематика практических работ

1. Система управления персоналом в современной организации
2. Процесс подбора персонала
3. Адаптация работника. Введение в должность и мотивация
4. Обучение персонала
5. Процесс управления оплатой работника
6. Оценка эффективности управления персоналом

6.2. Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) является обязательным видом учебной работы по дисциплине, выполняется в соответствии с выданным преподавателем заданием и в установленные сроки.

Самостоятельная работа студентов включает изучение учебной, научной, периодической литературы, первоисточников, выполнение письменных заданий, выполнение тестовых заданий, написание рефератов, подготовка к выполнению практических заданий.

Написание реферата:

Цель самостоятельной работы: расширение научного кругозора, овладение методами теоретического исследования, развитие самостоятельности мышления студента.

Реферат (от лат. *refere* – докладывать, сообщать) – продукт самостоятельного творческого осмысления и преобразования текста первоисточника с целью получения новых сведений и существенных данных.

Виды рефератов:

- реферат-конспект, содержащий фактическую информацию в обобщенном виде, иллюстративный материал, различные сведения о методах исследования, результатах исследования и возможностях их применения;
- реферат-резюме, содержащий только основные положения данной темы;
- реферат-обзор, составляемый на основе нескольких источников, в котором сопоставляются различные точки зрения по данному вопросу;
- реферат-доклад, содержащий объективную оценку проблемы;
- реферат - фрагмент первоисточника, составляемый в тех случаях, когда в документе-первоисточнике можно выделить часть, раздел или фрагмент, отражающие информационную сущность документа или соответствующие задаче реферирования;
- обзорный реферат, составляемый на некоторое множество документов-первоисточников и являющийся сводной характеристикой определенного содержания документов.

Выполнение задания:

- 1) выбрать тему, если она не определена преподавателем;
- 2) определить источники, с которыми придется работать;
- 3) изучить, систематизировать и обработать выбранный материал из источников;
- 4) составить план;
- 5) написать реферат: обосновать актуальность выбранной темы; указать исходные данные реферируемого текста (название, где опубликован, в каком году), сведения об авторе (Ф. И. О.); сформулировать проблематику выбранной темы; привести основные тезисы реферируемого текста и их аргументацию; сделать общий вывод по проблеме, заявленной в реферате.

Планируемые результаты самостоятельной работы: способность студентов к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь.

Для диагностики формируемых компетенций применяются следующие формы контроля: устный опрос в ходе проведения всех видов занятий; проверка выполнения письменных заданий, установленных планом самостоятельной работы студента; тестирование; форма промежуточной аттестации – экзамен.

Содержание самостоятельной работы студентов

| Темы для самостоятельной работы студентов | Количество часов | | Виды и содержание самостоятельной работы студентов |
|--|--------------------------------|----------------------------------|---|
| | Для очной формы обучения | Для заочной формы обучения | |
| Раздел 1. Управление персоналом организации в современных условиях | | | |
| 1.1 Система управления персоналом в современной организации | 11 | 18 | Выполнение письменной работы (написание реферата-резюме) |
| 1.2 Процесс подбора персонала | 11 | 18 | Проработка текущего материала по конспектам лекций и рекомендуемой литературе |
| 1.3 Адаптация работника. Введение в должность и мотивация | 11 | 18 | Подготовка к практическому занятию |
| Раздел 2. Оценка персонала. Обучение персонала. | | | |
| 2.1 Обучение персонала | 11 | 18 | Подготовка ответов на контрольные вопросы, написание реферата-доклада |

| | | | |
|--|----|----|---------------------------|
| 2.2 Процесс управления оплатой работника | 11 | 17 | Подготовка к тестированию |
| 2.3 Оценка эффективности управления персоналом | 11 | 18 | Подготовка к тестированию |

7. Фонд оценочных средств

Включает оценочные средства для текущего контроля успеваемости и для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в электронной информационно-образовательной среде (<https://edu2020.kemgik.ru/>)

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Основная литература

1. Управление персоналом : учебное пособие : [16+] / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская ; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. – 212 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332> (дата обращения: 10.10.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

2. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 10.10.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8. – Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558> (дата обращения: 10.10.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00842-2. – Текст : электронный.

2. Климович, Л. К. Основы менеджмента : учебник : [12+] / Л. К. Климович. – 2-е изд., стер. – Минск : РИПО, 2015. – 279 с. : схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=463620> (дата обращения: 10.10.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-985-503-494-1. – Текст : электронный.

3. Понуждаев, Э. А. Основы менеджмента: учебное пособие (курс лекций, практикум, тесты) : [16+] / Э. А. Понуждаев, М. Э. Семенова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 404 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618660> (дата обращения: 10.10.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2584-8. – DOI 10.23681/618660. – Текст : электронный.

4. Управление персоналом: учебник для вузов / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др. ; ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (дата обращения: 10.10.2021). – ISBN 5-238-00290-4. – Текст : электронный.

8.3. Программное обеспечение

Вуз располагает необходимыми техническими средствами и программным обеспечением:

Технические средства обучения:

– для лекции - мультимедийный проектор, персональный компьютер, экран, акустическая система, подключенный к сети Интернет.

– для практических (лабораторных) работ - компьютерный класс, подключенных к сети Интернет

– для самостоятельных работ - персональный компьютер, подключенный к сети Интернет

Программное обеспечение:

- лицензионное программное обеспечение:

– Операционная система – MS Windows (10, 8,7, XP)

– Офисный пакет – Microsoft Office (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

– Антивирус - Kaspersky Endpoint Security для Window

- свободно распространяемое программное обеспечение:
- Офисный пакет – LibreOffice
- Браузер - Mozilla Firefox (Internet Explorer)
- Программа-архиватор - 7-Zip
- Служебные программы - Adobe Reader

9. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается:

- адаптированная образовательная программа;
- индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья - устанавливаются адаптированные формы проведения с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей:

- для лиц с нарушением зрения задания предлагаются с укрупненным шрифтом;
- для лиц с нарушением слуха – оценочные средства предоставляются в письменной форме с возможностью замены устного ответа на письменный ответ;
- для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата - двигательные формы оценочных средств – заменяются на письменные или устные с исключением двигательной активности. При необходимости студенту-инвалиду предоставляется дополнительное время для выполнения задания.

При выполнении заданий для всех групп лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается присутствие индивидуального помощника-сопровождающего для оказания технической помощи в оформлении результатов проверки сформированности компетенций.

10. Ключевые слова

- | | |
|--|--|
| – Абсентеизм | – Конфликт |
| – Аттестация | – Конформизм (лат. conformis - подобный, сходный) |
| – Аттестация рабочих мест | – Коучинг |
| – Аудит персонала | – Маркетинг персонала |
| – Высвобождение персонала | – Менеджер по персоналу |
| – Горизонтальная карьера | – Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда, или МРОТ) |
| – Договор | – Мобильность персонала |
| – Должностная инструкция | – Модель управления персоналом |
| – Должность | – Морально-психологический климат |
| – Доплаты | – Мотивация |
| – Заработная плата | – Надбавки |
| – Испытательный срок | – Научная организация труда (НОТ) |
| – Кадровая политика | – Ненормированный рабочий день |
| – Кадровое планирование | – Норма обслуживания |
| – Кадровый менеджмент | – Норма управляемости |
| – Кадровый потенциал | – Норма численности |
| – Кадры | – Организационная адаптация |
| – Календарный фонд рабочего времени | – Организационная структура управления |
| – Квалификация | – Ответственность |
| – Коллектив (лат. collectivus - сборный) | |
| – Коллективный договор | |
| – Компенсации | |
| – Контракт | |

- Переподготовка (переобучение)
- Персонал
- План карьеры
- Планирование
- Повышение квалификации
- Премирование
- Принципы
- Прогнозирование
- Профессиограмма
- Профессиокарта (квалификационная карта, карта компетентности)
- Профессиональная адаптация
- Профессиональная компетентность
- Профессия
- Рабочее место
- Резюме
- Система управления
- Социальное партнерство
- Социально-психологическая адаптация
- Социально-экономическая адаптация
- Списочная численность персонала
- Стил ь руководства
- Стил ь управления
- Стимулирование
- Стратегия
- Трудовой договор
- Трудовые ресурсы
- Управление персоналом
- Условия труда
- Фонд оплаты
- Характеристика
- Цели
- Человеческие ресурсы
- Человеческий капитал
- Штат
- Штатное расписание

Содержание рабочей программы дисциплины

| | |
|---|----|
| 1. Цели освоения дисциплины | 3 |
| 2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры | 3 |
| 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине | 3 |
| 4. Объем, структура и содержание дисциплины | 4 |
| 4.1. Объем дисциплины | 4 |
| 4.2. Структура дисциплины | 4 |
| 4.3. Содержание дисциплины | 5 |
| 5. Образовательные и информационно-коммуникационные технологии | 10 |
| 5.1 Образовательные технологии | 10 |
| 5.2 Информационно-коммуникационные технологии обучения | 10 |
| 6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся | 11 |
| 6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся | 11 |
| 6.1.1. Примерная тематика рефератов по курсу | 11 |
| 6.1.2. Примерная тематика практических работ | 11 |
| 6.2. Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы | 11 |
| 7. Фонд оценочных средств | 13 |
| 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 13 |
| 8.1. Основная литература | |
| 8.2. Дополнительная литература | |
| 8.3. Программное обеспечение | |
| 9. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья | 14 |
| 10. Перечень ключевых слов | 14 |