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 ситуацию 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 | **Тема 1. Система управления персоналом в современной организации**  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 | ***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:**  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  **уметь:**  Разрабатывать и соблюдать принципы трудовой деятельности  **владеть**:  Методикой расчета основных показателей численности персонала в организации | Проверка результатов практических заданий |
| 1.2 | **Тема 2. Процесс подбора персонала**  Процесс планирования персонала в организации. Процесс подбора персонала. Внутренние источники подбора. Внешние источники подбора. Распределение ответственности. Описание рабочих мест. Подготовка функциональных обязанностей. Определение квалификационных требований. Психология отбора и расстановки кадров. Создание кадрового резерва. Внешний и внутрифирменный поиск кадрового резерва. | ***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:**  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 | Защита реферата |
| 1.3 | **Тема 3. Адаптация и мотивация**  Адаптация работника. Введение в должность и мотивация. Профессионально-психологическая адаптация персонала в организации. | ***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:**  Рынок труда как подсистема социально-трудовых отношений. 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 | Проверка результатов практических заданий |
| ***Раздел 2. Оценка персонала.*** ***Обучение персонала.*** | | | |
| 2.1. | **Тема 4. Обучение персонала**  Этапы обучения персонала в организации. | ***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 | Контрольные вопросы по теме |
| 2.2. | **Тема 5. Процесс управления оплатой работника**  Содержание деятельности по оплате работы. Процесс управления оплатой. | ***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 | Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль, защита реферата |
| 2.3. | **Тема 6. Оценка эффективности управления персоналом**  Коммуникации в организации. Содержание и анализ работы персонала в организации. Этапы анализа работы персонала. Измерение эффективности управления персоналом. | ***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:**  Нормирование: понятие, виды, методы. Продуктивность труда. Эффективность труда. Показатели эффективности труда. Интенсивность труда. Производительность труда. Показатели и методы измерения производительности труда.  **уметь:**  Применять способы повышения производительности труда. Предельный продукт труда. Зарплатоотдача и зарплатоемкость как показатели эффективности труда  **владеть**:  Методикой установления норм труда | Проверка результатов практических заданий |

**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 индивидуальных 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 - Mozzila 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
* Аттестация
* Аттестация рабочих мест
* Аудит персонала
* Высвобождение персонала
* Горизонтальная карьера
* Договор
* Должностная инструкция
* Должность
* Доплаты
* Заработная плата
* Испытательный срок
* Кадровая политика
* Кадровое планирование
* Кадровый менеджмент
* Кадровый потенциал
* Кадры
* Календарный фонд рабочего времени
* Квалификация
* Коллектив (лат. collectivus - сборный)
* Коллективный договор
* Компенсации
* Контракт
* Конфликт
* Конформизм (лат. conformis - подобный, сходный)
* Коучинг
* Маркетинг персонала
* Менеджер по персоналу
* Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда, или МРОТ)
* Мобильность персонала
* Модель управления персоналом
* Морально-психологический климат
* Мотивация
* Надбавки
* Научная организация труда (НОТ)
* Ненормированный рабочий день
* Норма обслуживания
* Норма управляемости
* Норма численности
* Организационная адаптация
* Организационная структура управления
* Ответственность
* 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
* Стиль руководства
* Стиль 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 |
| 1. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры | 3 |
| 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине | 3 |
| 1. Объем, структура и содержание дисциплины    1. Объем дисциплины    2. Структура дисциплины    3. Содержание дисциплины | 4  4  4  5 |
| 1. Образовательные и информационно-коммуникационные технологии    1. Образовательные технологии    2. Информационно-коммуникационные технологии обучения | 10  10  10 |
| 1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся   6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся  6.1.1. Примерная тематика рефератов по курсу  6.1.2. Примерная тематика практических работ  6.2. Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы | 11  11  11  11  11 |
| 1. Фонд оценочных средств | 13 |
| 1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины    1. Основная литература    2. Дополнительная литература    3. Программное обеспечение | 13 |
| 1. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья | 14 |
| 1. Перечень ключевых слов | 14 |