



*ФГОС ВО
(версия 3+)*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины

ЧЕЛЯБИНСК 2016

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

Факультет театра, кино и телевидения

Кафедра режиссуры театрализованных представлений и праздников



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины
по специальности 55.05.04 Продюсерство

Уровень высшего образования специалитет

Программа подготовки: специалитет

Специализация № 5 «Продюсер исполнительских искусств»

Квалификация: Продюсер исполнительских искусств

Форма обучения: очная
срок изучения – 4,5 семестр
Форма обучения: заочная
срок изучения – 4,5 семестр

ЧЕЛЯБИНСК 2016

УДК 37.0:39(073)

ББК 74.6я73

У 66

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 55.05.04 Продюсерство.

Авторы-составители: И. М. Баштанар, кандидат педагогических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины как составная часть ОПОП на заседании совета факультета театра, кино и телевидения рекомендована к рассмотрению экспертной комиссией, протокол № 2 от 31.10.2016

Экспертиза проведена 03.11.2016, акт № 2016/ПИИ

Срок действия рабочей программы дисциплины продлен на:

Учебный год	Совет факультета	№ протокола, дата утверждения
2016-2017	театра, кино и телевидения	№ 01 от 19.09.2016
2017-2018	театра, кино и телевидения	№ 01 от 18.09.2017
2018-2019	театра, кино и телевидения	№ 01 от 31.08.2018
2019-2020	театра, кино и телевидения	№ 01 от 30.08.2019

У 66

Управление персоналом: рабочая программа дисциплины по специальности 55.05.04 Продюсерство, уровень высшего образования специалитет, программа подготовки: специалитет, специализация «Продюсер исполнительских искусств», квалификация: специалист/ авт.-сост. И.М. Баштанар, Челяб. гос. ин-т. культ. – Челябинск, 2016. – 89 с. – (ФГОС ВО версия 3+).

Рабочая программа дисциплины включает: перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы; указание места дисциплины в структуре ОПОП; объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся; содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий; перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине; фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине; перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины; методические указания для обучающихся по освоению дисциплины; перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения; описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

© Челябинский государственный
институт культуры, 2016

Содержание

АННОТАЦИЯ	6
1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	7
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	9
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ	9
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕНОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....	101
4.1. Структура преподавания дисциплины	10
4.1.1. <i>Матрица компетенций</i>	15
4.2. Содержание дисциплины.....	17
5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	23
5.1. Общие положения	23
5.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	26
5.2.1. <i>Содержание самостоятельной работы</i>	26
5.2.2. <i>Методические указания по выполнению самостоятельной работы</i>	26
5.2.3. <i>Перечень учебной литературы, необходимой для самостоятельной работы.....</i>	28
5.2.4. <i>Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной работы</i>	28
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	28
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	28
6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	60
6.2.1. <i>Показатели и критерии оценивания компетенций</i>	60
6.2.2. <i>Описание шкал оценивания</i>	634
6.2.2.1. <i>Описание шкалы оценивания ответа на экзамене.....</i>	63
6.2.2.2. <i>Описание шкалы оценивания при использовании бально-рейтинговой системы</i>	63
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	65
6.3.1. <i>Материалы для подготовки к экзамену</i>	65
6.3.2. <i>Темы и методические указания по подготовке творческих заданий по дисциплине</i>	66
6.3.3. <i>Методические указания по выполнению курсовой работы.....</i>	69
6.3.4. <i>Типовые задания для проведения текущего контроля формирования компетенций.....</i>	69
6.3.4.1. <i>Планы семинарских занятий.....</i>	69
6.3.4.2. <i>Задания для практических занятий</i>	72
6.3.4.3. <i>Темы и задания для мелкогрупповых/индивидуальных занятий</i>	72
6.3.4.4. <i>Типовые темы и задания контрольной (индивидуальной) работы.....</i>	72
6.3.4.5. <i>Тестовые задания (примеры из разных вариантов)</i>	72
6.3.4.6. <i>Контрольная работа для студентов заочного отделения и методические рекомендации по ее выполнению</i>	75
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	75
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	76

7.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	76
7.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	76
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ - СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»), НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	76
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	76
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	79
12. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ И МАТЕРИАЛЫ	79
12.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	79
ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ ДИСЦИПЛИНЫ	81

Аннотация

1	Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.Б.24 Управление персоналом
2	Цель дисциплины	дать студентам систему знаний по психологическим основам управления персоналом; определить место и роль психологии управления в структуре социально-психологического знания; ознакомить студентов с существующими научными подходами к управлению персоналом и методическим обеспечением кадрового менеджмента, с технологиями управления персоналом на разных стадиях развития организации
3	Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> – изучение основных концепций, функций, принципов и методов управления персоналом на предприятии; – овладение понятийным аппаратом управления персоналом организации; – формирование способности к анализу организационных проблем через призму человеческого фактора; – формирование знаний и умений для проектирования деятельности по развитию персонала предприятий; – формирование умений по оценке результатов деятельности персонала предприятий.
4	Коды формируемых компетенций	ОК-2, ОПК-3, ПК-5
5	Планируемые результаты обучения по дисциплине	<p>В результате освоения дисциплины студент должен приобрести:</p> <p><i>знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - этических норм профессиональной деятельности; - принципов функционирования этнического коллектива; - прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения. <p><i>умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - следовать этическим нормам в профессиональной деятельности; - работать в полигэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности; - использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности. <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет этикой работы в творческом коллективе; - приемами взаимодействия с различными членами полигэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности; - навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности.
6	Общая трудоемкость дисциплины составляет	в зачетных единицах – 4 в академических часах – 144
7	Разработчики	И.М. Баштанар, кандидат педагогических наук, доцент

**1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП) обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Таблица 1

Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций и код)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине в рамках компонентов компетенций		
	Пороговый (обязательный для всех студентов)	Продвинутый (превышение минимальных характеристик уровня сформированности компетенции)	Повышенный (максимальная сформированность компетенции)
1	2	3	4
готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	<p>знания: основные этические нормы деятельности специалиста</p> <p>умения: выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования; следования этическим и правовым нормам; социальной адаптации</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: применяет в профессиональной деятельности этические нормы и правила</p>	<p>знания: этические нормы, применяемые в соответствующей области профессиональной деятельности</p> <p>умения: принимать решения и выстраивать линию профессионального поведения с учетом этических норм, принятых в соответствующей области профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: организации работы творческого коллектива на основе соблюдения принципов профессиональной этики</p>
способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения	знания: принципов функционирования этнического коллектива	знания: принципов, понимание роли корпоративных норм и стандартов в национальном коллективе	знания: о социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностях представителей тех или иных социальных общностей; о специфике функционирования этнического и полигэтнического коллектива

ления, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности	умения: работая в полиэтническом коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей	умения: в процессе профессионального взаимодействия в полиэтническом коллективе, толерантно воспринимать различия культурных особенностей представителей различных социальных общностей
	<i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	<i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	<i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности в полиэтническом коллективе
владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения	знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне анализа	знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне интерпретации
	умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности	умения: уважительно и бережно относиться к культурному наследию России и других государств	умения: вести продуктивный диалог с представителями других культур на основе толерантных отношений
	<i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности	<i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками реализации своих прав	<i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками защиты своих прав

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ¹

Дисциплина «Управление персоналом» является дисциплиной из базовой части учебного плана

Дисциплина логически и содержательно-методически взаимосвязана с дисциплинами: «Психология и педагогика», из базовой части учебного плана.

Данные дисциплины готовят студентов к эффективному изучению курса «Управление персоналом», формируя следующие «входные» знания и умения:

- понимание и осознание единого пространства знаний социальных, гуманитарных, экономических наук;
- формирование умений и навыков применения современных информационных технологий в научно-исследовательской работе;
- осмысление основных принципов и подходов научно-исследовательской деятельности.

Освоение дисциплины «Управление персоналом» будет необходимо при прохождении преддипломной практики, изучении дисциплины «Управление карьерой»

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с утвержденным учебным планом составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Таблица 2

Вид учебной работы	Всего часов	
	Очная форма	Заочная форма
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	144	144
– Контактная работа (по учебным занятиям) (всего)	72	10
в т. числе:		
лекции	32	4
семинары	40	6
практические занятия	-	-
мелкогрупповые занятия	—	—
индивидуальные занятия	—	—
– Внеаудиторная работа ¹ :		
консультации текущие	5 % от лекционной работы	15 % от лекционной работы
курсовая работа	—	-
– Самостоятельная работа обучающихся (всего)	45	125
– Промежуточной аттестации обучающегося (экзамен в 5 семестре) (всего часов по учебному плану):	27	9

¹ По заочной форме обучения возможны корректировки, в соответствии с графиком учебного процесса и учебным планом.

¹ Объем часов по внеаудиторной работе не отражен в учебном плане.

**4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ
(РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА
АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

4.1. Структура преподавания дисциплины

Таблица 3
Очная форма обучения

Наименование разделов, тем	Общая трудоемкость (всего час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
		Аудиторные занятия		c/p			
1	2	3	4	6	7	8	9
Раздел 1. Исторические и методологические основы управления персоналом							
Тема 1. История развития и становления кадрового менеджмента	8	2	-	-	6	текущий контроль знаний	
Тема 2. Методологические основы управления персоналом	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Раздел 2. Психологический контекст управления персоналом							
Тема 3. Лидерство и руководство	10	-	10	-	-	текущий контроль знаний, оценка работы в семинаре	
Тема 4. Психология принятия решений	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Тема 5. Социально-психологический климат (СПК)	10	-	10	-	-	текущий контроль знаний, оценка за участие в семинаре	
Тема 6. Конфликты в организации	8	2	-	-	6	текущий контроль знаний, проверка выполнения самост. работы	
Раздел 3. Организационный контекст управления персоналом							
Тема 7. Организация как феномен	8	2	-	-	6	текущий контроль знаний, проверка выполнения самост. работы,	
Тема 8. Характеристика внутренней среды организации	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	

Тема 9. Основные функции управленческой деятельности	10	-	10	-	-	текущий контроль знаний, оценка за участие в семинаре	
Раздел 4. Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации							
Тема 10. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста	8	2	-	-	6	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 11. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса)	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Раздел 5. Методы управления персоналом							
Тема 12. Методы формирования кадрового состава делового человека	8	2	-	-	6	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 13. Методы поддержания работоспособности персонала	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Тема 14. Методы реформирования организации	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Раздел 6. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности							
Тема 15. Теории содержания мотивации	10	-	10	-	-	текущий контроль знаний, оценка участия в семинаре	
Тема 16. Теории процесса мотивации	8	2	-	-	6	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы,	
Тема 17. Разработка программ стимулирования труда	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Раздел 7. Технологии управления человеческими ресурсами							

Тема 18. Оценка как технология кадровой работы	11	2	-	-	9	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы,	
Тема 19. Конкурс как привлечение персонала	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Тема 20. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Тема 21. Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации	2	2	-	-	-	текущий контроль знаний	
Экзамен в 5 семестре:	27	-	-	-	-		экзамен
Итого:	144	32	40	-	45		

Заочная форма обучения

Наименование разделов, тем	Общая трудоемкость (всего час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)				Формы текущего контроля успеваемости	Форма промежуточной аттестации (по семестрам)		
		Аудиторные занятия			с/р				
		лек.	сем.	пр.					
1	2	3	4	6	7	8	9		
Раздел 1. Исторические и методологические основы управления персоналом									
Тема 1. История развития и становления кадрового менеджмента	7	2	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы			
Тема 2. Методологические осно-	7	2	-	-	5	текущий контроль знаний,			

вы управления персоналом						проверка выполнения самостоятельной работы	
Раздел 2. Психологический контекст управления персоналом							
Тема 3. Лидерство и руководство	7	-	2	-	5	текущий контроль знаний, оценка работы в семинаре, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 4. Психология принятия решений	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 5. Социально-психологический климат (СПК)	7	-	2	-	5	текущий контроль знаний, оценка за участие в семинаре, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 6. Конфликты в организации	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самост. работы	
Раздел 3. Организационный контекст управления персоналом							
Тема 7. Организация как феномен	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самост. работы,	
Тема 8. Характеристика внутренней среды организации	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 9. Основные функции управленческой деятельности	7	-	2	-	5	текущий контроль знаний, оценка за участие в семинаре, проверка выполнения самостоятельной работы	
Раздел 4. Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации							
Тема 10. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 11. Задачи службы управления персоналом	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	

на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса)						тельной работы	
Раздел 5. Методы управления персоналом							
Тема 12. Методы формирования кадрового состава делового человека	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 13. Методы поддержания работоспособности персонала	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 14. Методы реформирования организации	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Раздел 6. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности							
Тема 15. Теории содержания мотивации	10	-	-	-	10	текущий контроль знаний, оценка участия в семинаре, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 16. Теории процесса мотивации	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы,	
Тема 17. Разработка программ стимулирования труда	5	-	-	-	5	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Раздел 7. Технологии управления человеческими ресурсами							
Тема 18. Оценка как технология кадровой работы	10	-	-	-	10	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы,	

Тема 19. Конкурс как привлечение персонала	10	-	-	-	10	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 20. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации	10	-	-	-	10	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Тема 21. Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации	10	-	-	-	10	текущий контроль знаний, проверка выполнения самостоятельной работы	
Экзамен в 5 семестре:	9	-	-	-	-		экзамен
Итого:	144	4	6	-	125		

Таблица 4

4.1.1. Матрица компетенций

Наименование разделов, тем	Общая трудоемкость (всего час.)	Коды компетенций			
		ОК-2	ОПК-3	ПК-5	общее количество компетенций
1	2		3	4	5
Раздел 1. Исторические и методологические основы управления персоналом					
Тема 1. История развития и становления кадрового менеджмента	8	+	+	+	3
Тема 2. Методологические основы управления персоналом	2	+	+	+	3
Раздел 2. Психологический контекст управления персоналом					
Тема 3. Лидерство и руководство	10	+	+	+	3
Тема 4. Психология принятия решений	2	+	+	+	3
Тема 5. Социально-психологический климат (СПК)	10	+	+	+	3
Тема 6. Конфликты в организации	8	+	+	+	3

Раздел 3.Организационный контекст управления персоналом					
Тема 7. Организация как феномен	8	+	+	+	3
Тема 8. Характеристика внутренней среды организации	5	+	+	+	3
Тема 9. Основные функции управленческой деятельности	10	+	+	+	3
Раздел 4.Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации					
Тема 10. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста	8	+	+	+	3
Тема 11. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса)	5	+	+	+	3
Раздел 5. Методы управления персона					
Тема 12. Методы формирования кадрового состава делового человека	8	+	+	+	3
Тема 13. Методы поддержания работоспособности персонала	2	+	+	+	3
Тема 14. Методы реформирования организации	2	+	+	+	3
Раздел 6. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности					
Тема 15. Теории содержания мотивации	10	+	+	+	3
Тема 16. Теории процесса мотивации	8	+	+	+	3
Тема 17. Разработка программ стимулирования труда	2	+	+	+	3
Раздел 7. Технологии управления человеческими ресурсами					
Тема 18. Оценка как технология кадровой работы	11	+	+	+	3
Тема 19. Конкурс как привлечение персонала	2	+	+	+	3
Тема 20. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации	2	+	+	+	3
Тема 21. Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации	2	+	+	+	3
Экзамен в 5 семестре:	27	+	+	+	3
Итого	144				

4.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Исторические и методологические основы управления персоналом

Тема 1 . История развития и становления кадрового менеджмента

Четыре основных подхода к развитию теории и практики управления: подходы на основе выделения различных школ; процессный подход; системный подход; ситуационный подход.

Три профессиональные революции в истории Нового времени (появление свободных профессий, формирование массовых профессий, появление транспрофессианлов) и миссия менеджера по персоналу (Г. Перкин). Эволюция форм совместной деятельности (совместно–последовательная, совместно–взаимодействующая, совместно–индивидуальная, совместно–творческая) и четыре парадигмы в кадровом менеджменте: доктрина научной организации труда, доктрина человеческих отношений, доктрина контрактации индивидуальной ответственности и доктрина командного менеджмента. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента по Д. Коулу: бюрократическая организационная культура, органическая организационная культура, предпринимательская организационная культура и партиципативная организационная культура.

Тема 2. Методологические основы управления персоналом

Доктрина научного управления, или научной организации труда (Ф.У. Тейлор, М. Фоллет, Г. Эмерсон). Доктрина человеческих отношений (Э. Мейо, Д. Мак–Грегор, Ф. Херцберг, А.П. Слоун). Модели и особенности кадрового менеджмента (менеджер по персоналу – как попечитель, как специалист по трудовым договорам, и как архитектор кадрового потенциала) по Г. Хьюмэну и Б.Мейсону. Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами и их различия. Два подхода в управлении человеческими ресурсами: рационалистический и гуманистический. Концепция «человеческого капитала»: теория человеческого капитала (Теодор Шульц, Гэри Беккер); концепция «Анализ человеческих ресурсов» (Эрик Флэмхольц); модели измерения индивидуальной стоимости работника (модель условной и реализуемой стоимостей и стохастическая позиционная модель).

Раздел 2. Психологический контекст управления персоналом

Тема 3. Лидерство и руководство

Сходство и различия процессов лидерства и руководства. Теории происхождения лидерства: «Теория черт» или харизматическая теория (Бэрд, Стогдилл); ситуаци-

онная теория лидерства или «групподинамический подход» (формальная и содержательная стороны стилей лидерства по К. Левину; четыре стиля лидерства по Р. Лайкерту; «Управленческая решетка» стилей руководства по Р. Блейку и Д. Моутону; ситуационная модель руководства Ф. Фидлера). Адаптивный стиль руководства по К. Арджирису. Эмоциональное лидерство (Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки). Основные типологии лидерства в отечественной психологии (Б.Д. Парыгин, Л.И. Уманский, Р.Л. Кричевский).

Тема 4. Психология принятия решений

Механизм принятия групповых решений (экспериментальные исследования К. Левина). Формы принятия групповых решений: групповая дискуссия («брейнсторминг» А. Осборн, и метод синектики У. Гордон); совещание; ситуационно–ролевые и деловые игры. Социально–психологические феномены процесса коллективного принятия решений: «Движение мотива»; «Коллективный интеллект»; групповая поляризация; сдвиг к риску; «огруппление мышления». Психология выработки и принятия личных решений. Виды решений и критерии их классификации. Модели поведения при принятии решений: теория принятия рациональных решений; психологическая теория решений по Ю. Козелецкому. Этапы рациональных решений.

Тема 5. Социально-психологический климат (СПК)

Основные подходы к пониманию природы СПК. Климат – как состояние коллективного сознания, как общественно–психологический феномен (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов). Климат как общий эмоционально–психологический настрой (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин). Климат как система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие члена группы (В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин). Климат как психологическая совместимость, сплоченность, морально–психологическое единство, наличие общих мнений, обычаев, традиций (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган). Факторы формирования СПК. Показатели проявления СПК.

Тема 6. Конфликты в организации

Природа конфликтов в организации: уровни, виды и типы конфликтов в организации; причины возникновения конфликтов (конфликтность организационной структуры, конфликтность инноваций и др). Конфликты в деловом взаимодействии. Моббинг – и способы его преодоления. Структурные методы разрешения конфликтов.

Раздел 3. Организационный контекст управления персоналом

Тема 7. Организация как феномен

Определение организации, ее сущностные характеристики; формальные и неформальные организации; организация как «имплицитная» модель, элементы внутренней среды организации (цель, структура, технология, финансы, управление, персонал) по Т.Ю. Базарову. Миссия, видение и стратегические цели организации. Жизненные стадии и циклы организации. Стадии развития организации: формирование организации, ее интенсивный рост, стабилизация, кризис или спад. Циклы развития организации с точки зрения целевой, ценностной установки фирмы в определенный период существования.

Тема 8. Характеристика внутренней среды организации

Структура организации и ее виды: линейная, функциональная и адаптивная; высокая и плоская. Понятие об управлении: определение управления (Друкер, Генри Минцберг); уровни управления по Талкотту Парсонсу; функции управления (Анри Файоль) в процессном подходе (планирование, организация, мотивация, контроль). Понятие «управление деятельностью» – новый подход (Гуин, Хейслер, Харт). Осуществление процессов (направление/планирование; управление/поддержка; проверка/оценка; развитие/вознаграждение) в рамках двух аспектов: миссия, цель деятельности, бизнес-план организации; установление коммуникативных связей, связанных с реализацией миссии. Классификация технологии по Джоан Вудворд: единичное мелкосерийное (или индивидуальное) производство; массовое (или крупносерийное) производство; непрерывное производство. Основные функции финансов: распределительная, стимулирующая, контрольная). Введение понятия «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал». Персонал: определение, условия организации эффективной деятельности персонала (способности, потребности, ожидания, отношения или соц. установки, ценности).

Тема 9. Основные функции управленческой деятельности

Основные подходы к изучению управленческой деятельности (микроанализ, эмпирический анализ, анализ с позиций теории деятельности, ролевой подход, дименсиональный анализ, нормативный подход, функциональный анализ). Основные функции управления: функция целеполагания; функция планирования; функция организации взаимодействия; функция мотивации; функция контроля. Особенности функции принятия решений.

Раздел 4. Особенности управления персоналом на разных стадиях

развития организации

Тема 10. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста

Стадия формирования. 1. Подготовка организационного проекта: проектирование организационной структуры; расчет потребности в персонале; анализ кадровой ситуации в регионе; разработка системы стимулирования труда. 2. Формирование кадрового состава: анализ деятельности и формирование критериев отбора кандидатов; определение сегмента рынка рабочей силы, из которого целесообразно проводить набор. 3. Разработка системы и принципов кадровой работы: формирование кадровой политики и плана кадровых мероприятий; формирование самой кадровой службы (организационная структура, набор состава сотрудников); разработка системы сбора, хранения и использования кадровой информации.

Стадия интенсивного роста. 1. Привлечение нового персонала: поиск, оценка и отбор новых сотрудников; адаптация новых сотрудников; изменение организационной структуры организации (формирование новых подразделений); 2. Формирование организационной культуры; 3. Сохранение корпоративной культуры от размывания: удержание продуктивности и целостности корпоративной культуры, ее ценностей; заимствование всего наиболее интересное у новых сотрудников и включение в культуру собственной организации; транслирование корпоративной культуры в новые подразделения.

Тема 11. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса)

Стадия стабилизации. 1. Оптимизация производства и снижение уровня затрат на персонал: проведение анализа деятельности и выявление источников потерь; закрепление новых вариантов деятельности в нормативных документах; повышение мотивации труда персонала. 2. Оценка эффективности деятельности сотрудников: проведение аттестации персонала и рабочих мест; улучшение системы распределения работы; оптимизация форм оплаты и стимулирования труда. 3. Развитие организации: выявление готовности сотрудников к изменениям; подготовка процесса проведения изменений; преодоление сопротивления изменениям; работа с резервом и планирование карьеры.

Стадия спада (кризиса). Преодоление кризиса предполагает: диагностику кадрового потенциала предприятия; разработку стратегии реорганизации; разработку антикризисной программы работы с персоналом (кадровые программы поддержки реорганизации; сокращение персонала; разрешение конфликтов; повышение производитель-

ности труда).

Раздел 5. Методы управления персоналом

Тема 12. Методы формирования кадрового состава

Проектирование структуры организации (виды структурирования; факторы проектирования организаций; этапы проектирования); планирование потребности в персонале (расчет потребности в персонале); анализ кадровой ситуации в регионе (анализ основных профессионально–возрастных групп; анализ регионального рынка профессий; анализ уровня оплаты труда по категориям; оценка уровня занятости по категориям; оценка демографической ситуации в регионе; анализ национальных и культурных особенностей жителей региона); анализ деятельности и должностные инструкции (стадии анализа рабочего места, профессиографический анализ); привлечение кандидатов на работу в организацию (внутренний и внешний найм); оценка кандидатов при приеме на работу (этапы оценки персонала; методы оценки); адаптация персонала (цели адаптации, этапы адаптации, распределение ответственности за проведение адаптации).

Тема 13. Методы поддержания работоспособности персонала.

Повышение производительности труда и нормирование труда (факторы повышения производительности труда; основные подходы к оценке производительности труда; основные методы нормирования труда – хронометраж, оценка “стоимости труда”, определение “плавающего тарифа”); оценка рабочих мест (цель оценки, подготовка к проведению оценки, проведение интервью, анализ результатов и составление отчета); оценка труда (уровни, подходы, методы); аттестация персонала (функции и этапы проведения аттестации, элементы аттестации; анализ результатов и проведение собеседований по результатам аттестации, хранение информации по результатам аттестации); формирование кадрового резерва (типы кадрового резерва, принципы формирования и источники кадрового резерва; этапы работы с кадровым резервом – анализ потребности в резерве, формирование списка кандидатов в резерв, профессиональная и социально–психологическая подготовка кандидатов); планирование карьеры (типы – профессиональная и внутриорганизационная карьера и этапы карьеры – предварительный, становление, продвижение, завершение, пенсионный; фазы развития профессионала и управление карьерой).

Тема 14. Методы реформирования организации

Стратегии реорганизации (изменение масштаба оперативной деятельности, изменение направлений деятельности, реорганизация всего предприятия – организацион-

ной структуры глобальные организационные изменения организационно–кадровый аудит); методы проведения реорганизаций (принудительный метод, метод адаптивных изменений, управление кризисной ситуацией, управление сопротивлением или метод “аккордеона”); этапы реорганизации (создание образа «желаемого будущего», планирование процесса реорганизации, начало изменений, поддержка реорганизации, мобилизация, обновление); организационно–кадровый аудит (кадровых процессов, организационной структуры, персонала); методы недирективного сокращения персонала в разных типах организационных культур (увольнение по условиям контракта, проведение аттестации, поэтапная реорганизация, формирование команд под проекты).

Раздел 6. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности

Тема 15. Теории содержания мотивации

Теория иерархии потребностей А. Маслоу (физиологические потребности; безопасность; принадлежность, причастность; признание и самоутверждение; самовыражение). Теория ERG Альдерфера К. (потребности существования; потребности связи; потребности роста). Теория приобретенных потребностей Мак–Клелланда (потребности достижения; потребности соучастия; потребности властовования). Теория двух факторов Герцберга (мотивирующие и факторы здоровья).

Тема 16. Теории процесса мотивации

Теория ожидания В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер (усилие, исполнение, результат). Теория постановки цели (сложность, специфичность, приемлемость, приверженность). Теория равенства. Концепция партисипативного управления (самостоятельность работников в принятии решений; привлечение к принятию решений руководством; право контроля качества; принятие участия в рационализаторской деятельности; право на формирование раб.групп).

Тема 17. Разработка программ стимулирования труда

Формы стимулирования труда (структура зарплаты, система ОЗК, социальные программы). Участие работников в прибыли (система Скэнлона, система Ракера, система Ипрошеар). Нетрадиционные способы мотивации.

Раздел 7. Технологии управления человеческими ресурсами

Тема 18. Оценка как технология кадровой работы

Функции оценки персонала; методы оценки персонала (тесты на профпригодность, общие тесты способностей, биографические тесты, личностные тесты, интервью,

асессмент–центр), ассесмент–центр – как современный метод психолого–управленческой оценки; виды представлений результатов диагностики (расчет баллов по критериям оценки, результаты ранжирования, результаты категоризации, содержательное описание).

Тема 19. Конкурс как привлечение персонала

Определение и функции конкурса. Парадигмы конкурса: выборы, подбор, отбор. Этапы конкурса. Технология построения конкурсных процедур. Особенности методического инструментария подготовительного, основного и заключительного этапов конкурсной процедуры. Достоинства и недостатки конкурсных процедур при приеме на работу.

Тема 20. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации

Типология команд (занимающиеся подготовкой проектов, занимающиеся непосредственно изготовлением продукта, управляющие процессом); факторы формирования команд (тип задачи, вид совместной деятельности, тип лидера, характеристика внешней организационной среды); этапы формирования и развития команды (адаптация, группирование или коопération, нормирование и функционирование); основные подходы к формированию команд (целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно–ориентированный).

Тема. 21 Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации

Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации (оценка потребности в обучении, цели обучения по в Бартцу и Х. Шайблу, типы обучения формы и методы обучения, оценка затрат и эффективности обучения). Экспертный и процессуальный подход к внутрифирменному обучению. Оценка результативности обучения.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

5.1. Общие положения

Самостоятельная работа студентов – особый вид познавательной деятельности, в процессе которой происходит формирование оптимального для данного индивида стиля получения, обработки и усвоения учебной информации на основе интеграции его субъективного опыта с культурными образцами.

Самостоятельная работа может быть аудиторной и внеаудиторной:

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется на лекциях, практических занятиях, при выполнении контрольных и лабораторных работ и др. Внеаудиторная самостоятельная работа может осуществляться:

– в контакте с преподавателем: на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий т. д.;

– без контакта с преподавателем: в аудитории для индивидуальных занятий, в библиотеке, дома, в общежитии и других местах при выполнении учебных и творческих заданий.

Внеаудиторная самостоятельная работа, прежде всего, включает повторение материала, изученного в ходе аудиторных занятий; работу с основной и дополнительной литературой и интернет-источниками; подготовку к практическим занятиям; выполнение заданий, вынесенных преподавателем на самостоятельное изучение, научно-исследовательскую и творческую работу студента.

Целью самостоятельной работы студентов является:

- формирование приверженности к будущей профессии;
- систематизация, закрепление, углубление и расширение полученных знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности
- формирование умений использовать различные виды изданий (официальные, научные, справочные, информационные и др.);
- развитие познавательных способностей и активности студентов (творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности);
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации;
- развитие исследовательского и творческого мышления.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого студента, и ее объем по каждой дисциплине определяется учебным планом. Методика ее организации зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, индивидуальных качеств и условий учебной деятельности.

Для эффективной организации самостоятельной работы студент должен:

Знать:

- систему форм и методов обучения в вузе;

- основы научной организацией труда;
- методики самостоятельной работы;
- критерии оценки качества выполняемой самостоятельной работы.

Уметь:

- проводить поиск в различных поисковых системах;
- использовать различные виды изданий;
- применять методики самостоятельной работы с учетом особенностей изучаемой дисциплины.

Иметь навыки и опыт деятельности:

- планирование самостоятельной работы;
- соотнесение планируемых целей и полученных результатов в ходе самостоятельной работы;
- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению, но с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует помнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочного занятия, а затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном рабочей программой дисциплины.

5.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Таблица 5

5.2.1. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела (темы)	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	2	3
Тема 1. История развития и становления кадрового менеджмента	Мировые тенденции развития управления персоналом	Проверка презентации
Тема 6. Конфликты в организации	Анализ причин отказа в приеме на работу. Технология оформления трудовых отношений с работниками. Правовая составляющая оформления трудовых отношений.	Проверка презентации
Тема 7. Организация как феномен	Организационная структура системы управления персоналом. Техническое обеспечение системы управления персоналом	Проверка рефератов
Тема 10. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста	Взаимосвязь стратегии управления персоналом со стратегией развития предприятия.	Проверка конспектов
Тема 12. Методы формирования кадрового состава делового человека	Роль персонала в разработке миссии организации. Методы диагностики организационной культуры	Проверка конспектов
Тема 16. Теории процесса мотивации	Содержательные и процессуальные теории мотивации	Проверка конспектов
Тема 18. Оценка как технология кадровой работы	Организация делового оценивания персонала. Задачи и функции службы управления персоналом по управлению социальным развитием.	Проверка презентации

5.2.2. Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа № 1

Тема «История развития и становления кадрового менеджмента»

Задание: выполнить презентацию по мировым тенденциям развития управления персоналом.

Методика выполнения: к семинарскому занятию студент готовит презентацию по мировым тенденциям развития управления персоналом. Презентация должна быть наглядна, текст должен быть читабелен, должны использоваться изображения, ссылки на источники информации

Самостоятельная работа № 2
Тема «Конфликты в организации»

Задание: выполнить презентацию по конфликтам в организации.

Методика выполнения: студент готовит презентацию по одной из предложенных тем. Презентация должна быть наглядна, текст должен быть читабелен, должны использоваться изображения, ссылки на источники информации.

- 1.Анализ причин отказа в приеме на работу.
- 2.Технология оформления трудовых отношений с работниками.
- 3.Правовая составляющая оформления трудовых отношений

Самостоятельная работа № 3
Тема «Организация как феномен»

Задание: подготовка рефератов по вариантам.

Методика выполнения: в разделе «Темы для рефератов» указаны примерные темы рефератов и требования к написанию рефератов.

Самостоятельная работа № 4

Тема «Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста»

Задание: проанализировать основные задачи службы управления персоналом, рассмотреть стадии формирования и интенсивного роста организации, описать особенности этих задач в конспекте.

Методика выполнения: студент выполняет конспектирование материала по теме.

Самостоятельная работа № 5

Тема «Методы формирования кадрового состава делового человека»

Задание: изучить материал по методам формирования кадрового состава делового человека.

Методика выполнения: студент выполняет конспектирование материала по теме.

Самостоятельная работа № 6

Тема «Теории процесса мотивации»

Задание: проанализировать теории процесса мотивации

Методика выполнения: студент выполняет конспектирование материала по теме. Необходимо рассмотреть подробно вопрос о содержательных и процессуальных теориях мотивации.

Самостоятельная работа № 7
Тема «Оценка как технология кадровой работы»

Задание: проанализировать оценку как технологию кадровой работы.

Методика выполнения: студент готовит презентацию по одной из предложенных тем. Презентация должна быть наглядна, текст должен быть читабелен, должны использоваться изображения, ссылки на источники информации.

- 1.Организация делового оценивания персонала.
- 2.Задачи и функции службы управления персоналом по управлению социальным развитием.

5.2.3. Перечень учебной литературы, необходимой для самостоятельной работы

1. Жукова, Е. Д. Организация самостоятельной работы студентов [Текст] : учеб. пособие / Е. Д. Жукова. – Уфа, 2007. – 164 с.

См. также раздел 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

5.2.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной работы

www.edu.ru – Российское образование. Федеральный портал

www.gramota.ru – Справочно-информационный портал Грамота.ру – русский язык для всех

www.study.ru – Языковой сайт

www.twirpx.com/ – Все для студента

См. также раздел 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 6
Паспорт фонда оценочных средств для текущей формы контроля

Наименование разделов, темы	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций и код)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (пороговый уровень)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
Раздел 1. Исторические и методологические основы управления персоналом			
Тема 1. История развития и становления кадрового менеджмента	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	знания: этических норм профессиональной деятельности умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе	Самостоятельная работа № 1 «Исторические и методологические основы управления персоналом»

	<p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помошь работникам (ОПК-3);</p>	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p>	
	<p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p>	
		<p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p>	
		<p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
<p>Раздел 2. Психологический контекст управления персоналом</p>			
<p>Тема 4. Психология принятия решений</p>	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p>	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p>	<p>Семинарское занятие № 1 «Руководство и лидерство» ОК-2, ОПК-3, ПК-5 (10 часов)</p>
		<p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p>	
		<p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в твор-</p>	

		ческом коллективе	
	<p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p>	<p><i>знания: принципов функционирования этнического коллектива</i></p> <p><i>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</i></p>	
	<p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p><i>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</i></p> <p><i>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</i></p>	
Тема 6. Конфликты в организации	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p>	<p><i>знания: этических норм профессиональной деятельности</i></p> <p><i>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: владеет эти-</i></p>	<p>Семинарское занятие № 2 «Социально-психологический климат (СПК)» ОК-2, ОПК-3, ПК-5 (10 часов)</p> <p>Самостоятельная работа № 2 «Психологический контекст управления персоналом»</p>

		кой работы в творческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Раздел 3.Организационный контекст управления персоналом			
Тема 7. Организация как феномен	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности:</p>	Самостоятельная работа № 3 «Организационный контекст управления персоналом»

		сти: владеет этикой работы в творческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помошь работникам (ОПК-3);	<p><i>знания:</i> принципов функционирования этнического коллектива</p> <p><i>умения:</i> работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p><i>знания:</i> прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p><i>умения:</i> использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Тема 9. Основные функции управленческой деятельности	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p><i>знания:</i> этических норм профессиональной деятельности</p> <p><i>умения:</i> следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет эти-</p>	Семинарское занятие №3 «Функции управления организацией (управленческой деятельности)» ОК-2, ОПК-3, ПК-5 (10 часов)

		кой работы в творческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полизтическом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизтического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Раздел 4. Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации			
Тема 10. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет эти-</p>	Самостоятельная работа №4 «Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации»

		кой работы в творческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полизтическом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизтического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Раздел 5. Методы управления персоналом			
Тема 12. Методы формирования кадрового состава делового человека	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет эти-</p>	Самостоятельная работа № 5 «Методы управления персоналом»

		кой работы в творческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полизнтическом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизнтического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Раздел 6. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности			
Тема 15. Теории содержания мотивации	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет эти-</p>	Семинарское занятие № 4 «Теории мотивации и стимулирование трудовой деятельности» ОК-2, ОПК-3, ПК-5

		кой работы в творческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полизтическом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизтического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Тема 16. Теории процесса мотивации	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	Самостоятельная работа № 6 «Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности»

		ческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полизначном коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизначного коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Раздел 7. Технологии управления человеческими ресурсами			
Тема 18. Оценка как технология кадровой работы	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p>	Самостоятельная работа № 7 «Технологии управления человеческими ресурсами»

		<p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	
	<p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p>	<p><i>знания:</i> принципов функционирования этнического коллектива</p> <p><i>умения:</i> работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	<p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p><i>знания:</i> прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p><i>умения:</i> использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	

Таблица 7

Паспорт фонда оценочных средств для промежуточной аттестации

Наименование разделов, темы	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций и код)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (пороговый уровень)	Наименование оценочного средства

1	2	3	4
Раздел 1. Исторические и методологические основы управления персоналом			
Тема 1. История развития и становления кадрового менеджмента	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p> <p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p><i>знания: этических норм профессиональной деятельности</i></p> <p><i>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</i></p> <p><i>знания: принципов функционирования этнического коллектива</i></p> <p><i>умения: работать в полизнтическом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизнтического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</i></p> <p><i>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</i></p> <p><i>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах</i></p>	<p>Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов:1</p>

		жизнедеятельности	
Тема 2. Методологические основы управления персоналом	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p> <p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</p> <p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полизэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p> <p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	<p>Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 2</p>

Раздел 2. Психологический контекст управления персоналом			
Тема 3. Лидерство и руководство	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p> <p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</p> <p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полизнаменитическом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизнаменитического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p> <p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	<p>Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 3</p>

Тема 4. Психология принятия решений	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 4
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помочь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полигэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полигэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	

Тема 5. Социально-психологический климат (СПК)	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 5
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полигэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полигэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	

Тема 6. Конфликты в организации	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	знания: этических норм профессиональной деятельности	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 6
		умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	знания: принципов функционирования этнического коллектива	
		умения: работать в полигэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полигэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	
		знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения	
		умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности	
Раздел 3.Организационный контекст управления персоналом			

Тема 7. Организация как феномен	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов:7
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полизнтическом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полизнтического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Тема 8. Характеристика организаций	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	Вопросы к экзамену

стика внутренней среды организации	вять в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	норм профессиональной деятельности <i>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</i> <i>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</i>	№№ теоретических вопросов:8
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помошь работникам (ОПК-3);	знания: принципов функционирования этнического коллектива <i>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</i> <i>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</i>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения <i>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</i> <i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</i>	
	готовностью действовать в нестандартных	знания: этических норм профессио-	Вопросы к экзамену №№ теоретических
Тема 9. Основные функции управлениче-			

ской деятельности	ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	нальной деятельности	вопросов: 9
		<i>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</i>	
		<i>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</i>	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	знания: принципов функционирования этнического коллектива	
		<i>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</i>	
		<i>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</i>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения	
		<i>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</i>	
		<i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</i>	
Раздел 4. Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации			
Тема 10. Основные задачи службы управ-	готовностью действовать в нестандартных	знания: этических норм профессио-	Вопросы к экзамену №№ теоретических

	<p>ления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста</p>	<p>ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p> <p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p>нальной деятельности</p> <p><i>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</i></p> <p><i>знания: принципов функционирования этнического коллектива</i></p> <p><i>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</i></p> <p><i>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</i></p> <p><i>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</i></p>	<p>вопросов: 10</p>
Тема 11. Задачи службы управления персоналом на стадии	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести соци-	знания: этических норм профессиональной деятельности	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 11	

стабилизации и на стадии спада (кризиса)	альная и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	сти	
		<i>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</i>	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<i>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</i>	
		<i>знания: принципов функционирования этнического коллектива</i>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<i>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</i>	
		<i>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</i>	
		<i>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</i>	
		<i>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</i>	
		<i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</i>	
Раздел 5. Методы управления персоналом			
Тема 12. Методы формирования кадрового состава делового	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести соци-	<i>знания: этических норм профессиональной деятельности</i>	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 12

человека	альной и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);	сти умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	знания: принципов функционирования этнического коллектива умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности	
	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	знания: этических норм профессиональной деятельности	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 13
Тема 13. Методы поддержания работоспособности персонала			

	<p>ответственность за принятые решения (ОК-2);</p>	<p><i>умения:</i> следовать этическим нормам в профессиональной деятельности <i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	
	<p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p>	<p><i>знания:</i> принципов функционирования этнического коллектива <i>умения:</i> работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности <i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	<p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p><i>знания:</i> прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения <i>умения:</i> использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности <i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
<p>Тема 14. Методы реформирования организаций</p>	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за</p>	<p><i>знания:</i> этических норм профессиональной деятельности <i>умения:</i> следовать</p>	<p>Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 14</p>

	<p>принятые решения (ОК-2);</p> <p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помочь работникам (ОПК-3);</p> <p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p>этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет этикой работы в творческом коллективе</p> <p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p> <p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
--	--	--	--

Раздел 6. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности

Тема 15. Теории содержания мотивации	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за</p>	<p>знания: этических норм профессиональной деятельности</p> <p>умения: следовать</p>	<p>Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 15</p>
--------------------------------------	---	--	---

	<p>принятые решения (ОК-2);</p> <p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p> <p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p>этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет этикой работы в творческом коллективе</p> <p>знания: принципов функционирования этнического коллектива</p> <p>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p> <p>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	
Тема 16. Теории процесса мотивации	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	знания: этических норм профессиональной деятельности	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 16

	<p>ответственность за принятые решения (ОК-2);</p>	<p><i>умения:</i> следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p>	
	<p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p>	<p><i>знания:</i> принципов функционирования этнического коллектива</p>	
		<p><i>умения:</i> работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p>	
	<p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p><i>знания:</i> прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p>	
		<p><i>умения:</i> использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p>	
<p>Тема 17. Разработка программ стимулирования труда</p>	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую</p>	<p><i>знания:</i> этических норм профессиональной деятельности</p>	<p>Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 17</p>

	<p>ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p> <p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p><i>умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: владеет этикой работы в творческом коллективе</i></p> <p><i>знания: принципов функционирования этнического коллектива</i></p> <p><i>умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</i></p> <p><i>знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</i></p> <p><i>умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</i></p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</i></p>	
Раздел 7. Технологии управления человеческими ресурсами			
Тема 18. Оценка как технология кадровой работы	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	<i>знания: этических норм профессиональной деятельности</i>	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 18

	<p>ответственность за принятые решения (ОК-2);</p>	<p><i>умения:</i> следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p>	
	<p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p>	<p><i>знания:</i> принципов функционирования этнического коллектива</p>	
		<p><i>умения:</i> работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p>	
	<p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p><i>знания:</i> прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p>	
		<p><i>умения:</i> использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p>	
<p>Тема 19. Конкурс как привлечение персонала</p>	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую</p>	<p><i>знания:</i> этических норм профессиональной деятельности</p>	<p>Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 19</p>

	<p>ответственность за принятые решения (ОК-2);</p>	<p><i>умения:</i> следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p>	
	<p>способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);</p>	<p><i>знания:</i> принципов функционирования этнического коллектива</p>	
		<p><i>умения:</i> работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p>	
	<p>владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);</p>	<p><i>знания:</i> прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p>	
<p>Тема 20. Командообразование как технология формирования управленческого по-</p>	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую</p>	<p><i>знания:</i> этических норм профессиональной деятельности</p>	<p>Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 20</p>

тенциала организации	ответственность за принятые решения (ОК-2);	умения: следовать этическим нормам в профессиональной деятельности <i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет этикой работы в творческом коллективе	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	знания: принципов функционирования этнического коллектива умения: работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности <i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности <i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности	
	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	знания: этических норм профессиональной деятельности	Вопросы к экзамену №№ теоретических вопросов: 21
Тема 21. Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала орг-			

ганизации	ответственность за принятые решения (ОК-2);	<p><i>умения:</i> следовать этическим нормам в профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> владеет этикой работы в творческом коллективе</p>	
	способностью к работе в многонациональном коллективе, в том числе и над междисциплинарными, инновационными проектами, способностью в качестве руководителя подразделения, лидера группы работников формировать цели команды, принимать решения в ситуациях риска, учитывая цену ошибки, оказывать помощь работникам (ОПК-3);	<p><i>знания:</i> принципов функционирования этнического коллектива</p> <p><i>умения:</i> работать в полиэтническом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>	
	владением знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга (ПК-5);	<p><i>знания:</i> прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения</p> <p><i>умения:</i> использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности</p> <p><i>навыки и (или) опыт деятельности:</i> навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</p>	

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 8

6.2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Показатели сформированности компетенций (пороговый уровень)	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций	Формы контроля
		1 2 3
Начальный (входной) этап формирования компетенций (входные знания)		
Описывает основное содержание понятия образовательной сферы	Перечисляет компоненты образовательной сферы	диагностические: самоанализ, опрос
Текущий этап формирования компетенций (Связан с выполнением студентами заданий, может осуществляться выявление причин непонимания какого-либо элемента содержания или неумения при выполнении заданий)		
знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения	понимает роль правовой культуры гражданина	Активная учебная лекция; семинары; самостоятельная работа: устный опрос (базовый уровень / по диагностическим вопросам); письменная работа (типовые задания); самостоятельное решение контрольных (типовых) заданий и т.д.
принципов функционирования этнического коллектива	приводит примеры особенностей функционирования различных по этничности коллективов	
актуальных проблем и тенденций развития соответствующей научной области и области профессиональной деятельности;	приводит примеры межличностного взаимодействия специалистов	
этических норм профессиональной деятельности	понимает роль этических норм для работника творческой сферы	
умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности	проводит анализ источников правовой информации	
строит процесс овладения информацией, отобранный и структурированной для выполнения профессиональной деятельности	проводит анализ источников информации в сфере развития творческой карьеры молодого специалиста	
вырабатывать свою точку зрения в профессиональных вопросах и отстаивать ее во время дискуссии со специалистами и неспециалистами;	перечисляет особенности корпоративной культуры	
работать в полиэтническом коллективе, эффек-	приводит практические примеры применения ме-	

тивно выполнять задачи профессиональной деятельности	тодов и форм взаимодействия в коллективе в практической деятельности педагога	
<i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</i>	использует нормативные акты при выполнении различных практических задач управления	
приемами взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	раскрывает особенности взаимодействия с различными членами полиэтнического коллектива	
владеет этикой работы в творческом коллективе	описывает особенности работы в творческом коллективе	
навыками работы в команде	приводит практические примеры использования методов создания толерантной среды в коллективе	
Промежуточный (аттестационный) этап формирования компетенций		
знания: прав, свобод и обязанностей человека и гражданина на уровне воспроизведения	дает оценку роли правовой грамотности в жизни гражданина	Экзамен: – ответы на вопросы на уровне описания, воспроизведения материала.
принципов функционирования этнического коллектива	приводит примеры форм и методов этнокультурного взаимодействия, описывает их практику в коллективной деятельности	
актуальных проблем и тенденций развития соответствующей научной области и области профессиональной деятельности;	приводит примеры психологических особенностей функционирования коллективов	
этических норм профессиональной деятельности	перечисляет основные источники информации по вопросам развития творческой карьеры молодого специалиста	
умения: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности	интерпретирует результаты поиска нормативно-правовой информации	
строит процесс овладения информацией, отобранный и структурированной	соблюдает правила учебной дисциплины	

для выполнения профессиональной деятельности		
вырабатывать свою точку зрения в профессиональных вопросах и отстаивать ее во время дискуссии со специалистами и неспециалистами;	показывает различные подходы к различным практическим ситуациям межличностного взаимодействия и работы в коллективе	
работать в полизнтическом коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности	приводит примеры ситуаций, где в центре внимания особенности корпоративной культуры, предлагает пути решения	
<i>навыки и (или) опыт деятельности: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности</i>	ссылается на нормативно-правовую базу при решении задач управления	
приемами взаимодействия с различными членами полизнтического коллектива, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	качественно и в срок выполняет самостоятельную работу	
владеет этикой работы в творческом коллективе	приводит примеры решения различных ситуаций создания толерантной среды в коллективе учреждения	
навыками работы в команде	разрабатывает авторские предложения по решению различных конфликтных ситуаций, возникающих в коллективе	

Формы контроля для продвинутого уровня:

- на **текущем этапе формирования компетенций: активная учебная лекция; семинары; самостоятельная работа:** устный опрос; самостоятельное решение контрольных (вариативных, разноуровневых) заданий;
- на **промежуточном** (аттестационном) этапе формирования компетенций: **зачет:** ответы на теоретические вопросы на уровне анализа.

Формы контроля для повышенного уровня:

- на **текущем этапе формирования компетенций: активная учебная лекция; семинары; самостоятельная работа:** устный опрос с использованием вопросов и заданий, не имеющих однозначного решения; устное выступление (дискуссионного характера).
- на **промежуточном** (аттестационном) этапе формирования компетенций: **зачет,** ответы на теоретические вопросы на уровне объяснения.

6.2.2. Описание шкал оценивания

Таблица 9

6.2.2.1. Описание шкалы оценивания ответа на экзамене

Оценка по номинальной шкале	Описание уровней результатов обучения
Отлично	<p>Студент показывает глубокие, исчерпывающие знания в объеме пройденной программы, уверенно действует по применению полученных знаний на практике, демонстрируя умения и навыки, определенные программой.</p> <p>Грамотно и логически стройно излагает материал при ответе, умеет формулировать выводы из изложенного теоретического материала, знает дополнительно рекомендованную литературу.</p> <p>Студент способен действовать в нестандартных практико-ориентированных ситуациях. Отвечает на все дополнительные вопросы.</p> <p>Результат обучения показывает, что достигнутый уровень оценки результатов обучения по дисциплине является основой для формирования общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих требованиям ФГОС.</p>
Хорошо	<p>Результат обучения показывает, что студент продемонстрировал результат на уровне осознанного владения учебным материалом и учебными умениями, навыками и способами деятельности по дисциплине.</p> <p>Допускает незначительные ошибки при освещении заданных вопросов.</p> <p>Студент способен анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов решения заданий в практико-ориентированных ситуациях.</p>
Удовлетворительно	<p>Результат обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине.</p> <p>Ответы излагает хотя и с ошибками, но исправляемыми после дополнительных и наводящих вопросов.</p> <p>Студент способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков для решения практико-ориентированных задач.</p>
Неудовлетворительно	<p>Результат обучения студента свидетельствует об усвоении им только элементарных знаний ключевых вопросов по дисциплине.</p> <p>Допущенные ошибки и неточности в ходе промежуточного контроля показывают, что студент не овладел необходимой системой знаний и умений по дисциплине.</p> <p>Студент допускает грубые ошибки в ответе, не понимает сущности излагаемого вопроса, не умеет применять знания на практике, дает неполные ответы на дополнительные и наводящие вопросы.</p>

6.2.2.2. Описание шкалы оценивания при использовании бально-рейтинговой системы

Бально-рейтинговая система оценивания по дисциплине не используется.

Таблица 10

6.2.2.3. Описание шкалы оценивания устное выступление (семинар, доклад)

Дескрипторы	Образцовый, примерный; достойный	Законченный, полный ответ	Изложенный, раскрытый ответ (удовлетворительно)	Минимальный ответ (неудовлетворительно)	Оценка
-------------	----------------------------------	---------------------------	---	---	--------

	подражания ответ (отлично)	(хорошо)	творительно)		
Раскрытие проблем	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	
Представление	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы все необходимые профессиональные термины.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано большинство необходимых профессиональных терминов.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Профессиональная терминология использована мало.	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	
Оформление	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляющей информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляющей информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляющей информации.	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляющей информации.	
Ответы на вопросы	Ответы на вопросы полные с приведением примеров.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Только ответы на элементарные вопросы.	Нет ответов на вопросы.	
Умение держаться на аудитории, коммуникативные навыки	Свободно держаться на аудитории, быть способным к импровизации, учитывать обратную связь с аудиторией	Свободно держаться на аудитории, поддерживать обратную связь с аудиторией	Скован, обратная связь с аудиторией затруднена	Скован, обратная связь с аудиторией отсутствует, не соблюдает нормы речи в простом высказывании.	
Итог					

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

6.3.1. Материалы для подготовки к экзамену

Таблица 11

Материалы, необходимые для оценки знаний (примерные теоретические вопросы) экзамену

№ п/п	Примерные формулировки вопросов	Код компетенций
1.	История развития и становления кадрового менеджмента	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
2.	Методологические основы управления персоналом	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
3.	Лидерство и руководство	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
4.	Психология принятия решений	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
5.	Социально-психологический климат (СПК)	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
6.	Конфликты в организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
7.	Организация как феномен	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
8.	Характеристика внутренней среды организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
9.	Основные функции управленческой деятельности	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
10.	Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
11.	Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса)	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
12.	Методы формирования кадрового состава делового человека	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
13.	Методы поддержания работоспособности персонала	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
14.	Методы реформирования организации	ОК-2 ОПК-3

		ПК-5
15.	Теории содержания мотивации	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
16.	Теории процесса мотивации	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
17.	Разработка программ стимулирования труда	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
18.	Оценка как технология кадровой работы	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
19.	Конкурс как привлечение персонала	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
20.	Командаообразование как технология формирования управленческого потенциала организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-5
21.	Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации	ОК-2 ОПК-3 ПК-5

6.3.2. Темы и методические указания по подготовке творческих заданий по дисциплине

Структура и содержание реферата:

Реферат любого вида, как правило, состоит из введения, основной части, заключения и списка литературы.

Введение – отражение актуальности темы и раскрытие поставленных в работе задач.

Основная часть – раскрытие содержания работы, подразделение по плану на параграфы или вопросы. Параграф начинается с задачи и заканчивается выводом; может быть параграф, отражающий краткую историю исследуемой проблемы; возможны представление достигнутых по отдельным вопросам темы результатов и обзор литературы; могут быть представлены схемы, графики, таблицы, рисунки, фотографии и т.п. в приложении.

Заключение – представление основных выводов, полученных в ходе работы, и комментарий исполнителя работы к изложенному.

Список литературы – оформление источников информации в алфавитном порядке, согласно ГОСТу.

Этапы работы над рефератом:

1. Выбор проблемы, ее обоснование и формулирование темы.
2. Изучение основных источников по теме.
3. Составление библиографии.
4. Конспектирование или тезисные наброски необходимого материала.
5. Систематизация зафиксированной и отобранный информации.
6. Определение основных понятий темы.
7. Корректировка темы и основных вопросов анализа.
8. Разработка логики исследования проблемы, составление плана.
9. Реализация плана, написание реферата.

10. Самоанализ, предполагающий оценку новизны, степени раскрытия сущности проблемы, обоснованности выбора источников и оценку объема реферата.

11. Проверка оформления списка литературы.

12. Редакторская правка текста.

13. Оформление реферата и проверка текста с точки зрения грамотности и стилистики.

Тема реферата должна отражать проблему, которая достаточно хорошо исследована в науке. Как правило, внутри такой проблемы выбирается для анализа какой-либо единичный аспект.

Задание:

1. Выберите тему для реферата, затрагивающую проблемы обучения, воспитания и социализации детей с ограниченными возможностями.

2. Составьте библиографию по выбранной теме, сформулируйте проблему, действуя в дальнейшем в соответствии с этапами работы над рефератом.

3. Анализируя реферат, проверьте свою работу по следующим критериям:

Новизна текста:

- актуальность темы исследования;
- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта известной проблемы, в установлении новых связей – межпредметных, внутрипредметных, интегративных;
- наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений;
- стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сути вопроса:

- соответствие плана теме реферата;
- соответствие содержания теме и плану реферата;
- обоснованность способов и методов работы с материалом;
- умение работать с исследованиями, критической литературой; умение систематизировать и структурировать материал;
- умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу.

Обоснованность выбора источников:

- полнота использования работ по проблеме, привлечение наиболее известных исследований, последних статистических данных и т.д.

Соблюдение требований к оформлению:

- насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
- оценка грамотности и культуры изложения, владение терминологией;
- соблюдение требований к объему реферата и культуры оформления.

Объем реферата обычно зависит от содержания и находится в примерных пределах 25-40 рукописных страниц или 15-20 печатных. В объем не включается приложение.

Темы для реферата:

1. Проблематика теоретических и прикладных исследований в области кадрового менеджмента: аналитический обзор научных публикаций.
2. Цели и интересы в управлении персоналом.
3. Взгляды на систему управления персоналом: аналитический обзор.
4. Персонал трудовых организаций: значимые характеристики управления и исследования.

5. Структура кадровых ресурсов трудовых организаций.
6. Команда как разновидность коллектива: основные признаки и особенности управления.
7. Методы руководства персоналом.
8. Административное воздействие на работников: анализ управленческих технологий.
9. Направления исследований в области руководства персоналом.
10. Рабочая неделя менеджера по персоналу: конкретное исследование.
11. Потребности в HR-специалистах: контент-анализ объявлений о вакансиях.
12. Деятельность менеджеров по персоналу: профессионально-ролевой анализ.
13. Статус специалистов по кадровому менеджменту в трудовых организациях: социологический анализ.
14. Требования к личности менеджера по персоналу.
15. Взаимодействие линейных руководителей и менеджеров по персоналу на российских предприятиях: анализ проблемных ситуаций.
16. Разработка организационной кадровой стратегии: задачи и методы аналитической деятельности.
17. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики в организациях.
18. Философия кадрового управления: анализ документов преуспевающих фирм.
19. Рабочий день руководителя кадровой службы: конкретное исследование.
20. Оценка эффективности деятельности по управлению персоналом.
21. Информационные системы по человеческим ресурсам организаций: аналитический обзор.
22. Разработка профессиограммы менеджера по персоналу.
23. Методы кадрового планирования.
24. Интернет как средство поиска работы и персонала: возможности и ограничения.
25. Лизинг персонала: опыт и проблемы использования.
26. Исторические формы вербовки работников.
27. Управленческие технологии профессионального отбора: анализ российской практики кадрового менеджмента.
28. Поступление на работу: анализ технологий самоменеджмента.
29. Селекционные интервью кандидатов на работу: аналитический обзор методик.
30. Центры оценок как метод отбора персонала: опыт отечественного и зарубежного менеджмента.
31. Риск в решениях о найме персонала.
32. Процедуры найма руководителей и менеджеров: анализ конкретных ситуаций.
33. Факторы успешной адаптации персонала.
34. Особенности адаптации к управленческим должностям.
35. Технологии официального введения в должность: опыт лучших компаний.
36. Оценка потребности, способности и мотивации работников к обучению.
37. Внутрифирменные учебные центры: опыт эффективной деятельности.
38. Разработка карьерограммы руководителя кадровой службы крупной компании.
39. Мобильность персонала: подходы к решению кадровых проблем.
40. Разработка программы краткосрочного обучения линейных руководителей “проведение аттестационного собеседования”.
41. Производственные, экономические, психологические, правовые аспекты аттестации персонала.
42. Разработка должностной инструкции специалиста по компенсациям службы персонала.
43. Изучение потребностей и интересов работников для стимулирования труда: анализ проведенных исследований.

44. Внутрифирменные социальные программы: опыт лучших компаний.
45. Обеспечение информационной безопасности организаций при увольнении персонала.
46. Опыт решения возникающих проблем при массовом увольнении персонала: анализ конкретной ситуации.
47. Проблемы высвобождения персонала: анализ случаев судебного разбирательства по вопросам увольнения с работы.
48. Программы работы с увольняющимися: практика зарубежного и отечественного менеджмента.
49. Собеседование при увольнении персонала: анализ управленческой практики.
50. Особенности трудового поведения увольняющихся сотрудников.

6.3.3. Методические указания по выполнению курсовой работы

Курсовая работа по дисциплине учебным планом не предусмотрена.

6.3.4. Типовые задания для проведения текущего контроля формирования компетенций

6.3.4.1. Планы семинарских занятий

Семинарское занятие № 1

Тема «Руководство и лидерство» (10 часов) ОК-2, ОПК-3, ПК-5

Цель занятия: проанализировать со студентами понятия лидерства и руководства.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие лидерства и руководства. Сходство и различие.
2. Теории происхождения лидерства: «теория черт» или харизматическая теория (Бэрд, Стоггилл).
3. Ситуационная теория лидерства или «групподинамический подход» (К. Левин, Р. Лайкерт, Р. Блейк и Д. Моутон, Ф. Фидлер).
4. Эмоциональное лидерство (Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки).
5. Основные типологии лидерства в отечественной психологии (Б.Д. Парыгин, Л.И. Уманский, Р.Л. Кричевский).

Литература:

1. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Аспект–Пресс, 2010. – С. 217– 226.
2. Бардиер, Г. Бизнес–психология [Текст] / Г. Бардиер. – М.: Генезис, 2012. – С.164–183.
3. Гибш, Г. Введение в марксистскую социальную психологию [Текст] / Г. Гибш, М. Форверг. – М.: Изд-во «Прогресс», 1972. – С.224–232.

4. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство [Текст] / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – С.19–102.
5. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст]: учеб.пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2010. – С.501–524.
6. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Издательство «Дело», 2012. – С.462–486, 488–512.
7. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология управления [Текст] / А.Л. Свенцицкий. – Ленинград: Изд–во: ЛГУ, 1986. – С.93–133.

Семинарское занятие № 2
Тема «Социально–психологический климат (СПК)»
(10 часов) ОК-2, ОПК-3, ПК-5

Цель занятия: обсудить особенности социально-психологического климата в коллективе.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные подходы к пониманию природы СПК:
 - а) климат – как состояние коллективного сознания (Л.П.Буева, Е.С.Кузьмин, Н.Н.Обозов, К.К.Платонов, А.К.Уледов);
 - б) климат как общий эмоционально–психологический настрой (А.А.Русалинова, А.Н.Лутошкин);
 - в) климат как система межличностных отношений, определяющих настрой группы (В.М.Шепель, В.А.Покровский, Б.Д.Парыгин)
 - г) климат как психологическая совместимость, сплоченность (В.В.Косолапов, А.Н.Щербань, Л.Н.Коган).
2. Факторы формирования социально–психологического климата.
3. Показатели проявления социально–психологического климата в организации.

Литература:

1. Бойко, В.В., Социально–психологический климат коллектива и личность [Текст] / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. - М., 2013.
2. Парыгин, Б.Д. Социально–психологический климат коллектива [Текст] / Б.Д. Парыгин. - Л., 1981
3. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л. Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Изд–во «Речь», 2012. – С.127–139.
4. Социально–психологический климат коллектива. Теория и методы изучения [Текст] // под ред Е.В. Шороховой. – М.: Наука, 1999. – С.117–134.

Семинарское занятие № 3

Тема «Функции управления организацией (управленческой деятельности)» (10 часов) ОК-2, ОПК-3, ПК-5

Цель занятия: изучить функции управленческой деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Основные подходы к изучению управленческой деятельности (микроанализ, эмпирический анализ, анализ с позиций теории деятельности, ролевой подход, дименсиональный анализ, нормативный подход, функциональный анализ).
2. Основные функции управления:
 - а) функция целеполагания
 - б) функция планирования;
 - в) функция организации взаимодействия;
 - г) функция мотивации;
 - д) функция контроля.
3. Особенности функции принятия решений.

Литература:

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст]: учеб.пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2010. – С. 47–64.
2. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Издательство «Дело», 2012. –С. 253–433.
3. Ревская, Н.Е. Психология менеджмента. Конспект лекций [Текст] / Н.Е. Ревская. – СПб.: Альфа, 2011. – С. 36–93.
4. Самоукина, Н.В. Управление персоналом: российский опыт [Текст] / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2013. – С. 34–43

Семинарское занятие № 4

Тема «Теории мотивации и стимулирование трудовой деятельности» (10 часов) ОК-2, ОПК-3, ПК-5

Цель занятия: проанализировать и выделить особенности теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Теории содержания мотивации (теория иерархии потребностей Маслоу А., теория ERG Альдерфера, теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда, двухфакторная теория Герцберга).

2. Теории процесса мотивации (теории ожидания В.Врума, и Портера–Лоулера; теория постановки цели; теория равенства).
3. Применимость теорий мотивации в практике управления.
4. Психологические аспекты управления мотивацией персонала.

Литература

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб.пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: Мастерство.– С.196–215.
2. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Издательство «Дело», 2012. – С.359–388
3. Мишурова, И.В. Управление мотивацией персонала [Текст]: учебно–практическое пособие / И.В. Мишурова, П.В. Кутелев.– М.: ИКЦ «МарТ», 2013. – С. 6–33.
4. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л. Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Изд–во «Речь», 2012. – С. 26–32.

6.3.4.2. Задания для практических занятий

Практические занятия по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

6.3.4.3. Темы и задания для мелкогрупповых/индивидуальных занятий

Мелкогрупповые/индивидуальные занятия по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

6.3.4.4. Типовые темы и задания контрольной (индивидуальной) работы

Контрольная работа в учебном процессе не используется.

6.3.4.5. Тестовые задания (примеры из разных вариантов)

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.
2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б - политику по отношению к временным работающим;
- в - уровень оплаты;
- г - оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а - разработка стратегии управления персоналом;
- б - работа с кадровым резервом;
- в - переподготовка и повышение квалификации работников;
- г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д - планирование и прогнозирование персонала;
- е - организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

- а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б - учет всех факторов, действующих на систему управления персоналом;
- в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а - метод аналогий;
- б - метод структуризации целей;
- в - морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а - метод аналогий;
- б - метод творческих совещаний.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - статистические;
- г - социально-психологические;
- д - стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

6.3.4.6. Контрольная работа для студентов заочного отделения и методические рекомендации по ее выполнению

Контрольная работа учебным планом по заочной форме не предусмотрена.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в соответствии с «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301) и локальными актами (положениями) образовательной организации «Об организации учебной работы» (утв. 25 сентября 2017 г.), «О порядке проведения текущего контроля успеваемости обучающихся» (утв. 25 сентября 2017 г.), «О промежуточной аттестации обучающихся» (утв. 15.02.2016).

Конкретные формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине, отражены в 4 разделе «Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий».

Анализ и мониторинг промежуточной аттестации отражен в сборнике статистических материалов: «Итоги зимней (летней) зачетно-экзаменационной сессии».

2. Для подготовки к промежуточной аттестации рекомендуется пользоваться фондом оценочных средств:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы (см. п. 6.1);
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (см. п. 6.2);
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (см. п. 6.3).

3. Требования к прохождению промежуточной аттестации (зачета). Студент должен:

- принимать участие в семинарских занятиях;
- своевременно выполнять самостоятельные задания;
- своевременно пройти промежуточное тестирование.

4. Во время промежуточной аттестации используются:

- бланки вопросов (установленного образца);
- список теоретических вопросов и база практических заданий, выносимых на зачет;
- журнал текущего контроля успеваемости и самостоятельной работы студентов;
- описание шкал оценивания;
- справочные, методические и иные материалы.

5. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья адаптированы фонды оценочных средств, позволяющие оценить достигнутые ими результаты обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в рабочей программе дисциплины. Форма проведения текущей и итоговой аттестации для

студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту-инвалиду предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ²

7.1.Основная литература

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека .— М. : ИТК "Дашков и К", 2014 .— 288 с. . — Режим доступа : <https://rucont.ru/efd/287112>

7.2. Дополнительная литература

1. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум / В. М. Маслова ; Финанс. ун-т при Правительстве Рос. Федерации. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015. - 492 с.;
2. Тебекин, А.В. Управление персоналом [Текст] : учебник / А. В. Тебекин. - Москва : КноРус, 2013. - 624 с.
3. Тульчинский, Г.Л. Менеджмент в сфере культуры [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.Л. Тульчинский, Е.Л. Шекова. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : Лань, Планета музыки, 2013. — 544 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/13880> . — Загл. с экрана.

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ - СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»), НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Laboratory.Ru – библиотека электронных текстов статей и справочных материалов по науке и технике (доступ свободный). Краткие сообщения о новейших теоретических и экспериментальных результатах. Подборка ссылок на научные ресурсы сети.
2. <http://lib.ru> – библиотека Макса Мошкова – крупнейшая библиотека текстов в Рунете. Существует с 1994 года 4,7 Gb текстов на май 2004 г.
3. <http://eup.ru> – библиотека экономической и управлеченческой литературы. Бесплатная электронная библиотека (монографии, диссертации, книги, статьи, деловые новости, конспекты лекций, рефераты, учебники). Тематика: финансы и кредит, налогообложение, оценка имущества, экономика недвижимости, экономика малого бизнеса, право, менеджмент, маркетинг и т. д.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Комплексное изучение студентами учебной дисциплины «Управление персоналом» предполагает: овладение материалами лекций, учебной и дополнительной литературы, указанными в рабочей программе дисциплины; творческую работу студентов в ходе проведения семинарских (практических, индивидуальных) занятий, а также сис-

² Обеспечение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья печатными и электронными образовательными ресурсами осуществляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

тематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Основой для подготовки студента к семинарским занятиям являются лекции и издания, рекомендуемые преподавателем (см. п. 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности...).

Основной целью практических занятий является отработка профессиональных умений и навыков. В зависимости от содержания практического занятия могут быть использованы методики интерактивных форм обучения. Основное отличие активных и интерактивных упражнений и заданий в том, что они направлены не только и не столько на закрепление уже изученного материала, сколько на изучение нового.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Выбор методов обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья определяется с учетом особенностей восприятия ими учебной информации, содержания обучения, методического и материально-технического обеспечения. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Таблица 13
Оценочные средства по дисциплине с учетом вида контроля

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Виды контроля
Аттестация в рамках текущего контроля	Средство обеспечения обратной связи в учебном процессе, форма оценки качества освоения образовательных программ, выполнения учебного плана и графика учебного процесса в период обучения студентов.	Текущий (аттестация)
Доклад	Средство оценки навыком публичного выступления по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Текущий (в рамках самостоятельной работы и семинара)
Экзамен	Формы отчетности студента, определяемые учебным планом. Экзамен служит для оценки работы студента в течение срока обучения по дисциплине (модулю) и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.	Промежуточный
Конспекты	Вид письменной работы для закрепления и проверки знаний, основанный на умении «свертывать информацию», выделять главное.	Текущий (в рамках лекционных занятий или сам. работы)
Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, основываясь, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования, а также собственные взгляды на нее.	Текущий (в рамках сам. работы)
Семинар	Один из основных методов обсуждения учебного материала и инструмента оценки степени его освоения. Семинары проводятся по наиболее сложным вопросам (темам, разделам) учебной программы с целью углубленного изучения дисциплины, привития студентам навыков самостоятельного поиска и анализа информации, формирования и развития научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение.	Текущий
Тест	Система стандартизованных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Текущий (в рамках входной диагностики, контроля по любому из видов занятий), промежуточный

**10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И
ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

Информационные технологии – это совокупность методов, способов, приемов и средств обработки документированной информации, включая прикладные программные средства, и регламентированный порядок их применения.

По дисциплине «Управление персоналом» используются следующие информационные технологии:

- проведение аудиторных занятий с использованием слайд-презентаций;
- демонстрация графических объектов;
- операционная система: Microsoft Windows 7, Windows 10
- офисные программы: Microsoft Office 2007, Adobe Reader 9.0, Google Chrome.

**11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ
ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

***11. 1. Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия,
обеспечивающие тематические иллюстрации дисциплины***

Не предусмотрено.

11.2. Учебно-лабораторная база для проведения учебных занятий

По дисциплине «Управление персоналом» используются следующие учебные аудитории:

– лекционные (20 аудиторий (от 25 до 112 посадочных мест), в т. ч. 14 оборудованы мультимедийным комплексом, TV, видео-, аудиоаппаратурой);

– универсальные аудитории для проведения практических, семинарских занятий (19 аудиторий (от 11 до 24 посадочных мест), в т. ч. 8 оборудованы мультимедийным комплексом, TV, видео-, аудиоаппаратурой);

12. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ И МАТЕРИАЛЫ

**12.1. Перечень образовательных технологий, используемых
при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности 55.05.04 Продюсерство реализация компетентностного подхода с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в сочетании с внеаудиторной работой предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм.

Таблица 14
Использование технологий активного и интерактивного обучения

№ п/п	Вид учебных занятий	Технологии активного и интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Лекции	Презентации	12
Всего из 72 аудиторных часов на интерактивные формы приходится			12 часов

Таким образом, удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах,

определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины, и в целом в учебном процессе он составляет 16% от общего числа аудиторных занятий.

Занятия лекционного типа по дисциплине «Управление персоналом» для студентов составляют 44 % аудиторных занятий.

Лист изменений в рабочую программу дисциплины

В рабочую программу дисциплины «Управление персоналом» по специальности 55.05.04 Продюсерство внесены следующие изменения и дополнения:

Учебный год	Реквизиты протокола	Номер и наименование раздела, подраздела	Содержание изменений и дополнений
2016-2017	Протокол № 01 от 19.09.2016	Оборот титульного листа	Реквизиты утверждения, герб, заполнение таблицы сроков действия на текущий учебный год, библиографическое описание
2017-2018	Протокол № 01 от 18.09.2017	Оборот титульного листа	Заполнение таблицы сроков действия на текущий учебный год
2018-2019	Протокол № 1 от 31.08.2018	Оборот титульного листа	Заполнение таблицы сроков действия на текущий учебный год
		7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Обновлен список дополнительной учебной литературы
		10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса...	Обновлено лицензионное программное обеспечение
2019-2020	Протокол № 1 от 30.08.2019	Оборот титульного листа	Заполнение таблицы сроков действия на текущий учебный год
		7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Обновлен список дополнительной учебной литературы
		10. Перечень информационных технологий, используемых при	Обновлено лицензионное программное обеспечение

		осуществле- нии образова- тельного про- цесса...	
--	--	---	--

Учебное издание

Авторы-составители
Ирина Михайловна **БАШТАНАР**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины
по специальности 55.05.04 Продюсерство

Уровень высшего образования специалитет

Программа подготовки: специалитет

Специализация № 5 «Продюсер исполнительских искусств»

Квалификация: Продюсер исполнительских искусств

Форма обучения: очная
срок изучения – 4,5 семестр
Форма обучения: заочная
срок изучения – 4,5 семестр
Печатается в авторской редакции

*Подписано к печати
Формат 60x84/16
Заказ*

*Объем 3,2 п. л.
Тираж 100*

Челябинский государственный институт культуры
454091, Челябинск, ул. Орджоникидзе, 36-а
Отпечатано в типографии ЧГИК