


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФГБОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РЕКОМЕНДОВАНО
К УТВЕРЖДЕНИЮ

Декан, председатель совета
Инженерно-экономического
факультета,


Э.Б.Атуева
подпись И.О.Ф

«20» 09 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
председатель методического
совета ДГТУ


Н.С.Суракатов
подпись И.О.Ф

«14» 09 2018г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЬ)

Дисциплина Б1.В.ДВ.13 Управление персоналом
наименование дисциплины по ООП и код по ФГОС
для направления (специальности) 38.03.01– Экономика
шифр и полное наименование направления (специальности)
по профилю «Экономика предприятий и организаций»

факультет Инженерно-экономический
наименование факультета, где ведется дисциплина

кафедра Экономики и управления на предприятии
наименование кафедры, за которой закреплена дисциплина

Квалификация выпускника (степень) бакалавр
бакалавр (специалист)

Форма обучения очная, курс 3 семестр (ы) 6
очная, заочная, др.

Всего трудоемкость в зачетных единицах (часах) 3 ЗЕТ (108 ч);


Лекции 34 (час); экзамен -;
(семестр)

практические (семинарские) занятия 17 (час); зачет 6
(семестр)

лабораторные занятия - (час); самостоятельная работа (час) 57;

курсовой проект (работа, РГР) - (семестр).

Зав. кафедрой 
Ж.Н.Казиева
подпись

Начальник УО 
Э.В. Магомаева
подпись



Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.01– Экономика и профилю подготовки «Экономика предприятий и организаций».

Программа одобрена на заседании выпускающей кафедры от 19 сентября 2018года, протокол № 2.

Зав. выпускающей кафедрой по данному профилю



подпись

Ж.Н. Казиева
И.О.Ф

ОДОБРЕНО:
Методической комиссией
по укрупненным группам
специальностей и
направлений
подготовки

38.00.00 – Экономики и управления
шифр и полное наименование
направления

Председатель МК


Ж.Н. Казиева
подпись, ФИО

**АВТОР
ПРОГРАММЫ:**

Черкасова С.А.
К.Э.Н., доцент
ФИО, уч. степень, ученое звание.


подпись

19. 09

2018 г.

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины (модуля) «Управление персоналом» - формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами и использования их в практической деятельности.

Задачи дисциплины (модуля) «Управление персоналом»:

- формирование системы компетенций, связанных с представлением об управлении человеческими ресурсами;
- актуализация межпредметных компетенций, способствующих пониманию роли управления человеческими ресурсами организаций;
- формирование системы компетенций, необходимых для понимания закономерностей развития стратегии управления человеческими ресурсами;
- стимулирование самостоятельной, деятельности по освоению содержания дисциплины и формированию необходимых компетенций.

Задачи изучения дисциплины (модуля) «Управление персоналом» определяются требованиями к подготовке бакалавров экономики по профилю «Экономика организаций и организаций», требованиями к знаниям и умениям, которыми они должны обладать.

Дисциплина (модуль) «Управление персоналом» дает студенту системное представление о комплексе изучаемых дисциплин в соответствии с образовательным стандартом, что обеспечивает соответствующий теоретический уровень и практическую направленность в системе обучения и будущей деятельности бакалавра.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

«Управление персоналом» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению 38.03.01 «Экономика».

Дисциплина (модуль) «Управление персоналом» основывается на знаниях, полученных в ходе изучения студентами курсов «Экономика фирмы», «Теория организации», «Менеджмент», «Микроэкономика».

Изучение дисциплины (модуля) «Управление персоналом» обеспечивает необходимый инструментарий для изучения экономических и финансовых дисциплин, входящих в ООП бакалавра.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

«Управление персоналом»

В результате освоения дисциплины «Управление персоналом» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК- 3);
- способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические

показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2);

- способностью организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9);

- способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-10);

- способностью критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-11).

В результате изучения дисциплины «Управление персоналом» студенты должны:

Знать:

- концепцию управления персоналом, принципы, функции, методы управления персоналом, факторы и субъекты управления персоналом;

- нормативно-методическое обеспечение управления персоналом организации или учреждения;

- необходимые предпосылки обеспечения деятельности системы управления персоналом, основные формы работы с персоналом, принципы и способы управления конфликтами в коллективе;

- сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала, планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала;

- сущность, задачи и факторы планирования карьеры, содержание процесса индивидуального и организационного планирования карьеры, последовательность и правила прохождения отдельных этапов трудоустройства;

- цели и факторы обучения и развития персонала, формы и виды развития сотрудников, методы обучения сотрудников, принципы и содержание организационного развития технологию проектирования обучающейся организации;

- механизм оценки деятельности сотрудников, сущность, цели, объект, предмет и субъектов оценки, методы оценки деятельности, правила проведения оценочного интервью;

- структуру системы вознаграждения сотрудников, факторы, формирующие вознаграждение сотрудников, особенности вознаграждения управляющих

- обеспечение безопасности труда на рабочем месте и поддержание здоровья сотрудников;

- трудовые отношения и внутренние отношения между членами трудового коллектива, современные стратегии профсоюзов, факторы независимости администрации от профсоюзов, дисциплинарные взыскания, основы регулирования конфликтов и трудовых споров.

Уметь:

- работать со специальной литературой фундаментального и прикладного характера;
- разрабатывать типовые документы, используемые службами управления персоналом;
- проводить системный анализ управления персоналом организации;
- обосновывать выводы и предложения по совершенствованию технологий управления персоналом.

Владеть:

- методикой расчета потребности в персонале, определения уровня эффективности управления персоналом, расчета основных показателей состояния и динамики персонала организации и эффективности его использования;
- методикой и технологией планирования и реализации кадровой стратегии, мотивации трудовой деятельности, обучения и развития персонала, регулирования конфликтов и трудовых споров;
- методами оценки социально-экономической эффективности проектов по совершенствованию

4. Содержание дисциплины (модуля) «Управление персоналом»

№ п/п	Раздел дисциплины Тема лекции и вопросы	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего* контроля успеваемости (по срокам текущих аттестаций в семестре)
				ЛК	ПЗ	ЛР	СРС	
1	Лекция 1. Тема «Теоретические и концептуальные основы управления персоналом» 1. Теории управления персоналом. 2. Концепции управления персоналом. 3. Закономерности и принципы управления персоналом. 4. Методы управления персоналом.	6	1	2	2		3	Входная контрольная работа
2	Лекция 2. Тема «Организационный контекст управления персоналом» 1.Цели и функции системы управления персоналом. 2.Организационная структура системы управления персоналом 3. Элементы организации. 4. Жизненные стадии и циклы организации	6	2	2			3	
3	Лекция 3 Тема «Основные подходы к управлению персоналом» 1. Экономический подход. 2. Органический подход. 3. Гуманистический подход. 4. Организация как культурный феномен.	6	3	2	2		3	
4	Лекция 4. Тема «Концепция человеческого капитала» 1. Теория человеческого капитала 2. Концепция «анализ человеческих ресурсов». 3. Измерение индивидуальной стоимости ра-	6	4	2			3	

	ботника.							
5	Лекция 5. Тема «Кадровая политика предприятия». 1. Сущность и содержание кадрового планирования. 2. Типы кадровой политики. 3. Этапы построения кадровой политики. 4. Условия разработки кадровой политики.	6	5	2	2		3	Аттестационная контрольная работа № 1
6	Лекция 6. Тема «Подбор и прием персонала на работу». 1. Подбор кандидатов. 2. Отбор персонала в организацию. 3. Оптимизация численности сотрудников.	6	6	2			3	
7	Лекция 7. Тема «Профессиональное развитие персонала». 1. Развитие организации и ее сотрудников. 2. Профессиональное обучение персонала. 3. Методы профессионального обучения. 4. Деловые игры как метод обучения персонала.	6	7	2	2		3	Аттестационная контрольная работа № 2
8	Лекция 8. Тема «Управление деловой карьерой» 1. Планирование и развитие карьеры в современной организации. 2. Планирование и подготовка резерва руководителей. 3. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом. 4. Управление деловой карьерой.	6	8	2			3	
9	Лекция 9. Тема «Оценка персонала в современной организации» 1. Цели системы оценки персонала в организации. 2. Аттестация персонала. 3. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. 4. «360 град. аттестация»	6	9	2	2		3	
10	Лекция 10. Тема «Традиционная система компенсации» 1. Цели системы компенсации. 2. Традиционная система компенсации. 3. Управление системой льгот.	6	10	2			3	
11	Лекция 11. Тема «Нетрадиционные методы компенсации» 1. Системы переменной заработной платы. 2. Системы групповой заработной платы.	6	11	2	2		3	

	3. Системы платы за знания и компетенции.							
12	Лекция 12. Тема «Мотивация и стимулирование деятельности персонала». 1. Содержательные и процессуальные теории мотивации. 2. Содержание и сущность понятия «стимулирование персонала». 3. Система стимулирования персонала. 4. Формы и системы оплаты труда персонала.	6	12	2				4
13	Лекция 13. Тема «Коммуникация в современной организации» 1. Роль коммуникации в управлении персоналом. 2. Формы и методы коммуникации. 3. Виды коммуникации. 4. Повышение эффективности организационной коммуникации.	6	13	2	2			4
14	Лекция 14. Тема «Оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления персоналом» 1. Кадровый аудит. 2. Реформирование организаций. 3. Управление персоналом кризисного предприятия.	6	14	2				4
15	Лекция 15. Тема «Управление конфликтами в трудовом коллективе». 1. Управление конфликтной ситуацией. 2. Типы конфликтов. 3. Структурные методы разрешения конфликтов. 4. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.	6	15	2	2			4
16	Лекция 16. Тема «Эффективное управление персоналом организации» 1. Связь системы управления персоналом с целями организации. 2. Целостность системы управления персоналом. 3. Участие руководства организации в процессе управления персоналом. 4. Компетентная и развивающая служба управления персоналом.	6	16	2				4
17	Лекция 17. Тема «Зарубежный опыт управления персо-	6	17	2	1			

Атте-
стаци-
онная
контр-
оль-
ная
рабо-
та
№3

	<p>налом»</p> <p>1. Особенности управления персоналом в корпорациях США.</p> <p>2. Система управления персоналом в Японии: Основные положения и принципы, социальный опыт.</p> <p>3. Система управления персоналом на предприятиях Финляндии, Швеции.</p>						4	
	ИТОГО			34	17	-	57	за- чет

4.2. Содержание практических занятий

№	№ лекции из рабочей программы	Наименование практического занятия	Количество часов	Рекомендуемая литература и методические разработки (№ источника из списка литературы)
1	№1,2	«Теоретические и концептуальные основы управления персоналом» «Организационный контекст управления персоналом»	2	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11
2	№3,4	«Основные подходы к управлению персоналом» «Концепция человеческого капитала»	2	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
3	№5,6	«Кадровая политика предприятия». «Подбор и прием персонала на работу».	2	№№ 1, 8, 10
4	№7,8	«Профессиональное развитие персонала». «Управление деловой карьерой»	2	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
5	№9,10	«Оценка персонала в современной организации» «Традиционная система компенсации»	2	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
6	№11,12	«Нетрадиционные методы компенсации» «Мотивация и стимулирование деятельности персонала».	2	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
7	№13,14	«Коммуникация в современной организации» «Оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления персоналом»	2	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
8	№15, 16	«Управление конфликтами в трудовом коллективе». «Эффективное управление персоналом организации»	2	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
9	№17	Зарубежный опыт управления персоналом	1	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Итого:			17	

4.3. Тематика для самостоятельной работы студента

№ п/п	Тематика по содержанию дисциплины, выделенная для самостоятельного изучения	Кол-во часов из содержания дисциплины	Рекомендуемая литература и источники информации	Формы контроля СРС
1	2	3	4	5
1.	Методы управления персоналом.	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11	ПЗ, Контрольная работа № 1
2.	Жизненные стадии и циклы организации	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 1
3.	Организация как культурный феномен.	3	№№ 1, 8, 10	ПЗ, Контрольная работа № 1 реферат
4.	Индивидуальная стоимость работника.	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 1
5.	Условия разработки кадровой политики.	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 1, реферат
6.	Оптимизация численности сотрудников.	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 1
7.	Деловые игры как метод обучения персонала.	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа №2
8.	Управление деловой карьерой.	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 2
9.	«360 град. аттестация»	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 2
10.	Управление системой льгот.	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 2
11.	Системы платы за знания и компетенции	3	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 2
12.	Формы и системы оплаты труда персонала	4	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 3

№ п/п	Тематика по содержанию дисциплины, выделенная для самостоятельного изучения	Кол-во часов из содержания дисциплины	Рекомендуемая литература и источники информации	Формы контроля СРС
13.	Повышение эффективности организационной коммуникации.	4	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 3
14.	Управление персоналом кризисного предприятия.	4	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 3
15.	Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.	4	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 3
16.	Компетентная и развивающая служба управления персоналом.	4	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 3
17.	Система управления персоналом на предприятиях Финляндии, Швеции.	4	№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	ПЗ, Контрольная работа № 3
ИТОГО		57		

5. Образовательные технологии

На протяжении изучения всего курса необходимо уделять особое внимание установлению межпредметных связей, демонстрации возможности применения полученных знаний в практической деятельности. В целом, следует стремиться к широкому использованию прогрессивных, эффективных и инновационных методов, таких как:

ГРУППОВАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ – форма обучения, позволяющая обучающимся эффективно взаимодействовать в микрогруппах при формировании и закреплении знаний.

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ – метод обучения, обеспечивающий возможность организации поисковой деятельности обучаемых по решению новых для них проблем, в процессе которой осуществляется овладение обучаемыми методами научного познания и развитие творческой деятельностью.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД – это подход, акцентирующий внимание на результатах образования, причём в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях. Тип (набор) этих ситуаций зависит от типа (специфики) образовательного учреждения, для профессиональных образовательных учреждений - от видов деятельности определяемых стандартом специальности будущих специалистов. (Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. - Омск, 2003. С. 33)

ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ – это такое обучение, где во главу угла ставится личность обучаемого, ее самобытность, самоценность, субъектный опыт каждого сначала раскрывается, а затем согласовывается с содержанием образования.

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД – подход к обучению, позволяющий научить студентов самостоятельно «добывать» знания из разных областей, группировать их и концентрировать в контексте конкретной решаемой задачи.

МЕТОД РЕЙТИНГА – определение оценки деятельности личности или события. В последние годы начинает использоваться как метод контроля и оценки в учебно-воспитательном процессе.

МОДУЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ – организация образовательного процесса, при котором учебная информация разделяется на модули (относительно законченные и самостоятельные единицы, части информации). Совокупность нескольких модулей позволяет раскрывать содержание определённой учебной темы или даже всей учебной дисциплины. Модули могут быть целевыми (содержат сведения о новых явлениях, фактах), информационными (материалы учебника, книги), операционными (практические упражнения и задания). М.о. способствует активизации самостоятельной учебной и практической деятельности учащихся.

ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД – подход к обучению, позволяющий сфокусировать внимание студентов на анализе и разрешении какой-либо конкретной проблемной ситуации, что становится отправной точкой в процессе обучения.

РАЗВИВАЮЩЕЕ ОБУЧЕНИЕ – ориентация учебного процесса на потенциальные возможности человека и на их реализацию. В концепции развивающего обучения учащийся рассматривается не как объект обучающих воздействий учителя, а как самоизменяющийся субъект учения.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

ПЕРЕЧЕНЬ

вопросов контрольной работы по проверке входных знаний студентов

1. Сущность и содержание теории управления
2. Эволюция управленческой мысли.
3. Теоретические основы менеджмента и его современное состояние.
4. Эффективность управления.
5. функции управления (менеджмента) и их взаимосвязь.
6. Структуры управления. .
7. Принципы менеджмента,
8. Понятие, природа, классификация управленческих решений.
9. Развитие взглядов на понятие мотивации.
10. Коммуникационный процесс и его влияние на эффективность управления.

Аттестационная контрольная работа №1

1. Теории управления персоналом.
2. Концепции управления персоналом.
3. Закономерности управления персоналом.
4. Принципы управления персоналом.
5. Методы управления персоналом.
6. Экономический подход к управлению персоналом.
7. Органический подход к управлению персоналом.
8. Гуманистический подход к управлению персоналом.
9. Элементы организации.
10. Жизненные стадии организации.
11. Жизненные циклы организации.
12. Теория человеческого капитала.
13. Концепция «Анализ человеческих ресурсов».
14. Измерение индивидуальной стоимости работника.
15. Сущность и содержание кадрового планирования.
16. Типы кадровой политики.
17. Этапы построения кадровой политики.
18. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
19. Условия разработки кадровой политики.
20. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.

Аттестационная контрольная работа №2

21. Планирование и развитие карьеры в современной организации.
22. Планирование и подготовка резерва руководителей.
23. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.
24. Развитие организации и ее сотрудников.
25. Профессиональное обучение персонала.
26. Методы профессионального обучения.
27. Профессиональное развитие персонала.
28. Подбор кандидатов на работу в современной организации.
29. Отбор персонала в организацию.
30. Оптимизация численности сотрудников.

31. Цели системы оценки персонала в организации.
32. Аттестация персонала.
33. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
34. Цели системы компенсации.
35. Традиционная система компенсации.
36. Управление системой льгот.
37. Системы переменной заработной платы.
38. Системы групповой заработной платы.
39. Системы платы за знания и компетенции.
40. Руководитель и лидер.

Аттестационная контрольная работа №3

41. Мышление руководителя.
42. Социально-психологические аспекты деятельности руководителя в рыночных условиях хозяйствования.
43. Роль коммуникации в управлении персоналом.
44. Формы и методы коммуникации.
45. Виды коммуникации в организации.
46. Повышение эффективности организационной коммуникации.
47. Связь системы управления персоналом с целями организации.
48. Целостность системы управления персоналом.
49. Участие руководства организации в процессе управления персоналом.
50. Компетентная и развивающая служба управления персоналом.
51. Внутриличностный тип конфликта.
52. Межличностный тип конфликта.
53. Управление конфликтной ситуацией.
54. Структурные методы разрешения конфликтов.
55. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.
56. Содержательные теории мотивации.
57. Процессуальные теории мотивации.
58. Основные тенденции изменения системы стимулирования персонала.
59. Современные формы стимулирования продуктивной деятельности персонала.
60. Методы стимулирования деятельности персонала на современном этапе.

Перечень вопросов к зачету

1. Теории управления персоналом.
2. Концепции управления персоналом.
3. Закономерности управления персоналом.
4. Принципы управления персоналом.
5. Методы управления персоналом.
6. Экономический подход к управлению персоналом.
7. Органический подход к управлению персоналом.
8. Гуманистический подход к управлению персоналом.
9. Элементы организации.
10. Жизненные стадии организации.
11. Жизненные циклы организации.
12. Теория человеческого капитала.
13. Концепция «Анализ человеческих ресурсов».
14. Измерение индивидуальной стоимости работника.
15. Сущность и содержание кадрового планирования.
16. Типы кадровой политики.
17. Этапы построения кадровой политики.

18. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
19. Условия разработки кадровой политики.
20. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
21. Планирование и развитие карьеры в современной организации.
22. Планирование и подготовка резерва руководителей.
23. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.
24. Развитие организации и ее сотрудников.
25. Профессиональное обучение персонала.
26. Методы профессионального обучения.
27. Профессиональное развитие персонала.
28. Подбор кандидатов на работу в современной организации.
29. Отбор персонала в организацию.
30. Оптимизация численности сотрудников.
31. Цели системы оценки персонала в организации.
32. Аттестация персонала.
33. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
34. Цели системы компенсации.
35. Традиционная система компенсации.
36. Управление системой льгот.
37. Системы переменной заработной платы.
38. Системы групповой заработной платы.
39. Системы платы за знания и компетенции.
40. Руководитель и лидер.
41. Мышление руководителя.
42. Социально-психологические аспекты деятельности руководителя в рыночных условиях хозяйствования.
43. Роль коммуникации в управлении персоналом.
44. Формы и методы коммуникации.
45. Виды коммуникации в организации.
46. Повышение эффективности организационной коммуникации.
47. Связь системы управления персоналом с целями организации.
48. Целостность системы управления персоналом.
49. Участие руководства организации в процессе управления персоналом.
50. Компетентная и развивающая служба управления персоналом.
51. Внутриличностный тип конфликта.
52. Межличностный тип конфликта.
53. Управление конфликтной ситуацией.
54. Структурные методы разрешения конфликтов.
55. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.
56. Содержательные теории мотивации.
57. Процессуальные теории мотивации.
58. Основные тенденции изменения системы стимулирования персонала.
59. Современные формы стимулирования продуктивной деятельности персонала.
60. Методы стимулирования деятельности персонала на современном этапе.

Вопросы для проверки остаточных знаний

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Принципы управления персоналом.
3. Обеспечение системы управления персоналом.
4. Личность, индивидуальность, рабочая группа.
5. Аттестация персонала как непрерывный процесс.

6. Региональный и производственный уровни кадровой политики.
7. Методы набора и отбора персонала.
8. Подготовка и повышение квалификации персонала.
9. Адаптация персонала в организацию.
10. Традиционные системы компенсации.
11. Планирование карьеры.
12. Управление конфликтами в коллективе.
13. Оценка работы служб управления персоналом.
14. Ротация по службе.
15. Перемещения персонала в организации.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение
Рекомендуемая литература и источники информации

№	Виды занятий (лк, пз, лб, срс, ирс)	Комплект необходимой учебной литературы по дисциплинам (наименование учебника, учебного пособия, конспект, лек., учебно-методич. литературы)	Автор	Издат. и год издания	Кол-во пособий, учебников и прочей литературы	
					в библи	на каф.
а) ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА						
1	ЛК, ПЗ, СРС	Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография.	Кибанов А.Я.	М.: Инфра-М, 2014.	2	-
2	ЛК, ПЗ, СРС	Управление персоналом в России: история и современность. Монография.	Кибанов А.Я.	М.: Инфра-М, 2013.	2	-
3	ЛК, ПЗ, СРС	Управление деловой карьерой, служебным профессиональным продвижением и кадровым резервом.	Кибанов А.Я., Каштанова Е. В.	М.: Проспект. 2014.	2	2
4	ЛК, ПЗ, СРС	Управление персоналом	Кибанов А. Я.	КНОРУС, 2013	2	-
5	ЛК, ПЗ, СРС	Оценка работы персонала.	Магура М., Курбатова М.	М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», 2012	2	-
6	ЛК, ПЗ, СРС	Теория организации	Мильнер. Б.З.	М.: ИНФРА-М, 2009.	3	-
б) ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА						
	ЛК, ПЗ, СРС	Управление человеческими ресурсами	Гасанова Н.М.	Махачкала. ДГТУ.2013	1	-
	ЛК, ПЗ, СРС	Управление человеческими ресурсами: Учебно-практическое пособие	Шекшня С.В.	М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2010	1	-
в) ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСЫ						
	ЛК, ПЗ, СРС	http://www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал – ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ – учебные материалы				

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

МТО включает в себя:

- библиотечный фонд (учебная, учебно-методическая, справочная экономическая литература, экономическая научная и деловая периодика);
- компьютеризированные рабочие места для обучаемых с доступом в сеть Интернет;
- аудитории, оборудованные проекционной техникой.

В ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет» имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, а также электронные ресурсы сети Интернет.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ООП ВО по направлению и профилю подготовки 38.03.01– «Экономика предприятий и организаций»

Рецензент от выпускающей кафедры ЭиУнаП

подпись,

Гордышев И.А., к.э.н., доцент

ФИО, должность