



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)
Географический факультет



Рабочая программа дисциплины

Индекс дисциплины по УП: **Б1.В.ДВ.2.1.**

Наименование дисциплины: **Управление предприятиями и отраслевыми комплексами: управление персоналом**

Направление подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре
08.06.01 Экономика

Направленность программы подготовки кадров высшей квалификации
(программы аспирантуры): **экономика и управление народным хозяйством**

Форма обучения: **очная / заочная**

Согласовано с УМК САФ
протокол № 4 от «17» марта 2020 г.

Председатель

Г Грошева Н.Б.

Программа рассмотрена на заседании кафедры
СиФМ

протокол № 14 от «17» марта 2020 г.

Зав. кафедрой _____
Г Грошева Н.Б.

Иркутск 2020 г.

Содержание

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.	3
3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	3
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	4
5. Содержание дисциплины (модуля)	4
5.1 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	
5.2 Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями)	
5.3 Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий	
5.4 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ.	
6. Примерная тематика рефератов (при наличии)	7
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):	8
а) основная литература;	
б) дополнительная литература;	
в) программное обеспечение;	
г) интернет-ресурсы, базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля).	9
9. Образовательные технологии	9
10. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	9
10.1 Оценочные средства текущего контроля	
10.2 Оценочные средства для промежуточной аттестации	

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью изучения дисциплины является формирование современных представлений о проектировании и осуществлении комплексных исследований деятельности организаций; обучение основам внедрения и оценки последствий управленческих решений, а также обобщения и переосмысления приобретенных ранее знаний в области управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- понимание обучающимися единых теоретико-методологических основ менеджмента персонала как объекта, предмета, сущности, содержания, методов исследования внутренней среды организации;
- понимание новейших концепций управления персоналом;
- формирование целостного представления об организации в системе ее внутреннего содержания и деятельности по управлению трудовыми ресурсами;
- адаптация ключевых положений менеджмента персонала к потребностям и задачам осуществления деятельности организаций на современном этапе

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Управление предприятиями и отраслевыми комплексами: управление персоналом» входит в состав вариативной части дисциплин по выбору программы аспирантуры.

Дисциплине предшествуют следующие дисциплины: «История и философия науки».

Дисциплина является предшествующей для изучения дисциплины «Управление предприятиями и отраслевыми комплексами: экономико-финансовые аспекты», практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук.

3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1 – способностью самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационно-коммуникационных технологий;

ПК-1 – способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований;

ПК-2 – способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;

ПК-3 - способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой

В результате освоения дисциплины аспирант должен:

знать:

теоретические основы формирования системы управления персоналом, ее целей и задач, а также их реализации на практике; основные методы исследования эффективности использования персонала и факторов ее формирования; основные механизмы осуществления кадровой политики; трудовое законодательство и структуру управления человеческим капиталом;

уметь:

оценивать факторы формирования и реализации кадровой политики; разрабатывать рекомендации по совершенствованию управления персоналом, по предотвращению, минимизации и преодолению негативных последствий неадекватной кадровой политики организации; применять полученные знания и навыки в научных исследованиях и в проектно-производственной деятельности, связанной с управлением территорий, отраслевым комплексом, организацией (предприятием);

владеть:

навыками комплексного анализа состояния кадрового потенциала и выявления экономических проблем; экономической оценки трудовых ресурсов и умением применять их в практической деятельности; навыками поиска, отбора и обобщения информации; технологиями поиска информации в глобальной сети Интернет; приемами компьютерной презентации.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов (очн. / заочн.)	Курсы
		2
Аудиторные занятия (всего)	36 / 24	48 / 24
В том числе:	-	-
Лекции	18 / 12	18 / 12
Практические занятия (ПЗ)	18 / 12	18 / 12
Самостоятельная работа (всего)	72 / 84	72 / 84
Контактная работа	36 / 24	36 / 24
Вид промежуточной аттестации (зачет с оценкой)	зачет с оценкой	зачет с оценкой
Общая трудоемкость, часы	108 / 108	108 / 108
зачетные единицы	3 / 3	3 / 3

5. Содержание дисциплины**5.1. Содержание разделов и тем дисциплины****Раздел 1. Общие вопросы теории и методологии исследования систем организационного управления**

Тема 1.1 Основные направления исследования менеджмента организаций

Тема 1.2. История инноваций в организационном управлении

Тема 1.3 Методологические особенности исследований в менеджменте

Раздел 2. Процессный, системный, ситуационный подходы к управлению внутренней средой организации и особенности их интерпретации в контексте методологических особенностей исследования национальных школ управления

Тема 2.1 Методологические особенности национальных школ управления

Тема 2.2 Процессный подход к управлению внутренней средой

Тема 2.3 Системный подход к управлению внутренней средой

Тема 2.4 Ситуационный подход к управлению внутренней средой

Тема 2.5 Интерпретация результатов исследований внутренней среды организации

Раздел 3 Кадровые решения

Тема 3.1. Место и роль кадровых решений в системе управленческих решений.

Тема 3.2. Технологии разработки кадровых решений.

Тема 3.3. Процесс принятия кадровых решений.

Раздел 4 Неопределенность и риск в системе управления персоналом

Тема 4.1. Неопределенность и риск при обосновании и принятии кадровых решений.

Тема 4.2. Анализ влияния внешней и внутренней среды на разработку и реализацию кадровых решений.

Раздел 5 Эффективность системы управления персоналом

Тема 5.1. Оценка эффективности кадровых решений.

Тема 5.2. Основные требования к эффективной реализации решений, система ответственности и контроля.

Раздел 6 Принятие решений в системе управления персоналом

Тема 6.1. Система и задачи принятия решений

Тема 6.2. Принятие решений в условиях определенности, неопределенности, в условиях риска

Тема 6.3. Информация в системе управления персоналом

Раздел 7 Приемы и методы исследований систем управления персоналом

Тема 7.1. Основные понятия и процедуры системного подхода

Тема 7.2. Последовательность системного анализа проблемной ситуации

Тема 7.3. Основные понятия моделирования систем. Роль моделирования в человеческой деятельности. Аналитические, графические, языковые и имитационные модели системного анализа

Тема 7.4. Экспертные оценки

Тема 7.5. Эксперимент в социальных науках

5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин		
1.	Экономика и управление народным хозяйством	1	4	7
2.	Подготовка научно-квалификационной работы (диссертации)	1-7		

5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий, очное / заочное

№ п/п	Наименование раздела	Виды занятий в часах			
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
1.	Общие вопросы теории и методологии исследования систем организационного управления	2 / 1	2 / 1	10 / 12	14 / 14
2.	Процессный, системный, ситуационный подходы к	2 / 2	2 / 2	10 / 10	14 / 14

	управлению внутренней средой организации и особенности их интерпретации в контексте методологических особенностей исследования национальных школ управления				
3.	Кадровые решения	2 / 2	4 / 2	10 / 15	16 / 19
4.	Неопределенность и риск в системе управления персоналом	4 / 2	4 / 2	10 / 10	18 / 14
5.	Эффективность системы управления персоналом	4 / 2	2 / 2	10 / 15	16 / 19
6.	Принятие решений в системе управления персоналом	2 / 2	2 / 2	10 / 10	14 / 14
7.	Приемы и методы исследований систем управления персоналом	2 / 1	2 / 1	12 / 12	16 / 14

5.4. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	1	Методы и модели организационного управления	2 / 1	вопросы	ОПК 1 ПК 1-3
2	2	Инновационные подходы к исследованиям систем организационного управления	2 / 2	сообщение	ПК 2,3
3	3	Процессный подход к управлению персоналом	4 / 2	собеседование, доклад	ПК 2
4	4	Интерпретация результатов и оценка рисков управления персоналом организации	4 / 2	собеседование, схема	ПК 3
5	5	Методы и модели оценки результативности систем организацион-	2 / 2	схема	ПК 1
6	6	Классификация кадровых решений и оценка их применимости при различных состояниях внешней и внутренней среды организации	2 / 2	доклад	ОПК 1 ПК 1-3

7	7	Ситуационный подход к исследованиям системы управления внутренней средой	2 / 1	сообщение	ОПК 1 ПК 1-3
---	---	--	-------	-----------	-----------------

6. Примерная тематика рефератов, докладов, проектов (при наличии):
не предусмотрено

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб.пособие [для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Упр. персоналом"] соответствует Федер. гос. образоват. стандарту 3-го поколения / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр., Воронеж. гос. ун-т. - М. : ИНФРА-М, 2015. – 299 с.
2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : уроки эффективного HR-менеджмента : учебное пособие / И. К. Макарова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Электрон.дан. - М. : Дело, 2015. - 421 с.
3. Малюк В. И. Современные проблемы менеджмента [Электронный ресурс] : учеб.пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. - Электрон.дан. - М. :Юрайт, 2018. – 191 с.
4. Волков Б.С. Методология и методы психологических исследований.[Электр.ресурс] / Б.С.Волков. М.: Акад.проект, 2015

б) дополнительная литература

1. Балдин К. В. Управленческие решения [Электронный ресурс] : учебник [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр")] / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев, В. Б. Уткин. - 8-е изд. - Электрон.дан. - М. : Дашков и К, 2015. - 496 с
2. Бусов В. И. Управленческие решения : учебник для академ. бакалавриата [по эконом.направлениям и специальностям] / В. И. Бусов ; Гос. ун-т упр. - М. : Юрайт, 2015. - 254 с.
3. Лапыгин Ю. Н. Управленческие решения : учеб.пособие / Ю. Н. Лапыгин, Д. Ю. Лапыгин. - М. :Эксмо, 2015. - 446 с.
4. Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры [по направлению подготовки 081100.68 "Гос. и муницип. упр." (квалификация (степень) "магистр")] / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т упр., Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - М. :Юрайт, 2016. - 365 с
5. Климантова Г.И. Методология и методы социологических исследований. [электр.ресурс] / Г.И.Климантова. М.: Дашков и К, 2015

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. <http://www.sbras.ru> (Сибирское отделение РАН)
2. <http://www.un.org/ru/development/sustainable/> (ООН и устойчивое развитие)
3. 1. Научная электронная библиотека (www.eLibrary.ru)
4. 2. Web of Science (www.webofscience.com) Сублицензионный договор (ФГБУ ГПНТБ России) № Wos/616 от 01.04.2017

5. Российский индекс научного цитирования. http://elibrary.ru/project_risc.asp
6. Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова. <http://www.econ.msu.ru/students/pg/>
7. Гражданский кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]: <http://vladrieltor.ru/gragdkodeks>
8. Федеральная служба государственной статистики. <http://www.gks.ru/>
9. Новости экономики России и мира - МК. www.mk.ru/economics/
10. Статистические данные онлайн. - guide.aonb.ru/stat.html

г) программное обеспечение

- Microsoft Imagine Premium - Сублицензионный договор № 03-015-16 от 21.11.2016 г.
- STADIA – Лицензионный паспорт № 1442 от 21.03.2008 г.
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition – Лицензия № 1B08161103014721370444 от 03.11.2016 г.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Мобильный мультимедиа комплекс, географические карты, помещение для выполнения самостоятельных работ представлено дисплейным классом с доступом в Интернет и ЭИОС (электронно-информационную образовательную среду).

9. Образовательные технологии:

В процессе преподавания дисциплины «Управление предприятиями и отраслевыми комплексами: управление персоналом» применяются следующие виды образовательных технологий: развивающее и проблемное обучение, проектные методы обучения, лекционно-семинарско-зачетная система обучения.

10. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства для входного контроля – собеседование.

10.1 Оценочные средства текущего контроля

Оценочные средства текущего контроля – выполненные работы с дополнительными материалами и схемами, сообщение.

Практические задания:

- 1) Доклад на тему «Взаимосвязь между риском и доходностью кадровых решений»
- 2) Темы сообщений:
 1. Кадровая политика.
 2. Стандартизация качества в системе управления трудовыми ресурсами.
 3. Процессный и ситуационный подход в системе управления персоналом.
 4. Стратегия управления трудовыми ресурсами

10.2 Оценочные средства для промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Предмет, задачи и содержание управления персоналом.
2. Ресурсы для труда: понятия, характеристики, проблемы.
3. Персонал организации: понятие, состав и структура.
4. Основные направления и методы управления персоналом.
5. Система УП: понятие, основные элементы и функции.
6. Традиционные и современные принципы управления персоналом.

7. Эволюция теорий управления персоналом. Управление персоналом при разных моделях видения работника.
8. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами.
9. Философия и концепция управления персоналом.
10. Понятие, виды и содержание кадровой политики организации.
11. Организационное проектирование системы управления персоналом.
12. Назначение, состав и структура служб управления персоналом.
13. Функции кадровой службы и руководителей в организации. Кадровые технологии. Кадровые решения.
14. Оценка эффективности управления персоналом в организации.
15. Понятие, задачи и направления кадрового планирования.
16. Этапы и принципы кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом.
17. Планирование потребности организации в персонале и других трудовых показателей.
18. Методы кадрового планирования.
19. Понятие и цели профориентации и трудовой адаптации.
20. Виды трудовой адаптации.
21. Управление трудовой адаптацией в организации.
22. Понятие деловой карьеры. Виды карьер.
23. Этапы деловой карьеры.
24. Управление деловой карьерой.
25. Служебно-профессиональное продвижение персонала.
26. Работа с кадровым резервом в организации.
27. Значение и содержание профессионального развития и обучения персонала.
28. Понятие и составные элементы трудовой мотивации.
29. Понятие и виды стимулирования труда. Зарубежный опыт.
30. Понятие, виды и методы оценки персонала.
31. Значение и процедурные вопросы аттестации персонала.
32. Оценка затрат на персонал в организации.
33. Оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Критерии оценки ответа на зачете (индивидуальное собеседование по выполненным заданиям):

Оценка	Критерии
«Отлично»	<ul style="list-style-type: none"> – Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений; – обнаруживают всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; – демонстрируют знание современной учебной и научной литературы; – демонстрируют способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в билете проблематики; – показано владение понятийным аппаратом; – делаются обоснованные выводы; – соблюдаются нормы литературной речи (стилистики).
«Хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> – Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выво-

	<p>ды носят аргументированный и доказательный характер;</p> <ul style="list-style-type: none"> – обнаруживают твёрдое знание программного материала (обязательно понимание взаимосвязей между явлениями и процессами, знание основных закономерностей). – усвоили основную и наиболее значимую дополнительную литературу; – способны применять знание теории к решению задач профессионального характера; – допускают отдельные погрешности и неточности при ответе.
«Удовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> – Предполагает ответ только в рамках лекционного курса. Как правило, такой ответ краток, приводимые формулировки являются недостаточно четкими, в ответах допускаются неточности. – демонстрируются поверхностные знания вопроса; – допускаются нарушения в последовательности изложения; – имеются затруднения с выводами; – допускаются нарушения норм литературной речи; – в основном знают программный материал в объёме, необходимом для предстоящей работы и в целом усвоили основную литературу.
«Неудовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> – Предполагает, что аспирант не разобрался с основными вопросами изученных в процессе обучения курсов, не понимает сущности процессов и явлений. – материал излагается непоследовательно, не представляет определенной системы знаний; – имеются заметные нарушения норм литературной речи; – обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала; – допускают принципиальные ошибки в ответе на вопросы; – демонстрируют незнание теории и практики предмета.

Достигнутые результаты компетенции

Результат диагностики сформированности компетенций	Показатели	Критерии
ПК-2 ПК-3	Аспирант владеет общими и теоретическими основами управления персоналом.	Аспирант способен оценивать психологические, экономические и социокультурные аспекты управления персоналом; выявлять их риски и предпосылки; демонстрирует умения анализировать материал, давать оценку явлениям и событиям при работе с практическими заданиями и докладами.
ОПК-1 УК-1	Аспирант способен использовать полученные знания при решении практических задач.	Аспирант владеет навыками исследований, базирующихся на идеях качества трудовых ресурсов в рамках научных исследований.

Разработчик:

(подпись)

доцент
(занимаемая должность)

Н.Б. Грошева
(инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена на заседании кафедры СиФМ
«17» марта 2020 г. Протокол № 14

Зав. кафедрой _____ Грошева Н.Б.