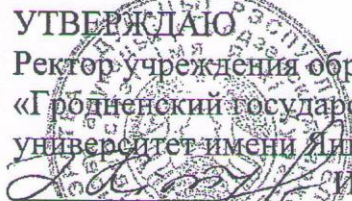


Учреждение образования  
«Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор учреждения образования  
«Гродненский государственный  
университет имени Янки Купалы»  
  
И.Ф. Китурко

\_\_\_\_\_ Г.

Регистрационный № УД-2024 ФЭУ д/о-9 /уч.

**Управление персоналом и корпоративная культура**

**Учебная программа учреждения высшего образования  
по учебной дисциплине для специальности**

7-06-0311-01

Экономика

Профилизация Экономика и организация производства продукции и услуг

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта высшего образования (ОСВО 7-06-0311-01-2023)

**СОСТАВИТЕЛИ:**

И.И. Бычек, заведующий кафедрой экономики и управления на предприятии,  
кандидат экономических наук, доцент

**РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой экономики и управления на предприятии  
(протокол №7 от 12 марта 2024 г.);

Научно-методическим советом учреждения образования «Гродненский  
государственный университет имени Янки Купалы»  
(протокол №3 от 2024 г.)

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Цели и задачи учебной дисциплины

Учебная дисциплина «Управление персоналом и корпоративная культура» ставит своей основной целью сформировать у студентов специальности 7-06-0311-01/38.04.01 «Экономика» систему профессиональных компетенций, связанных с управлением человеческими ресурсами и персоналом на современном предприятии. Курс «Управление персоналом и корпоративная культура» направлен на подготовку будущих магистров к самостоятельной профессиональной деятельности в сфере планирования, организации, мотивации и контроля человеческих ресурсов и персонала.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить понимание современных подходов к сущности и структуре организационной и корпоративной культуры;
- развить способности принимать научно обоснованные управленческие решения в сфере управления человеческими ресурсами и персоналом;
- сформировать навыки по организации и оценке работы специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами.

## 1.2. Место учебной дисциплины в системе подготовки специалиста, связи с другими дисциплинами учебного плана

Для изучения учебной дисциплины «Управление персоналом и корпоративная культура» необходимы знания по следующим дисциплинам учебного плана специальности 7-06-0311-01 «Экономика»: «Инновационное развитие организации», «Микроэкономический анализ и политика» и «Управление организацией». Учебная дисциплина «Управление персоналом и корпоративная культура» закладывает основы для реализации студентами углубленного получения высшего образования специальности 7-06-0311-01 «Экономика» следующих таких компонентов типового учебного плана, как исследовательская практика и научно-исследовательская работа.

## 1.3. Требования к компетентности (согласно образовательному стандарту специальности)

Магистр должен обладать следующими универсальными компетенциями (далее - УК):

УК-1. Быть способным применять методы научного познания (анализ, сопоставление, систематизация, абстрагирование, моделирование, проверка достоверности данных, принятие решений и др.) в самостоятельной исследовательской деятельности, генерировать и реализовывать инновационные идеи.

УК-3. Проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, разрешать проблемные ситуации на основе инновационного подхода.

УК-4. Использовать фундаментальные экономические знания в профессиональной деятельности.

УК-5. Быть способным к прогнозированию условий реализации профессиональной деятельности и решению профессиональных задач в условиях неопределенности.

Магистр должен обладать следующими углубленными профессиональными компетенциями (далее - УПК):

УПК-1. Быть способным анализировать поведение хозяйствующих субъектов в условиях различных типов рыночных структур, исследовать и разрабатывать рыночную стратегию организации, оценивать последствия государственной микроэкономической политики.

УПК-2. Уметь анализировать особенности макроэкономической политики при различных исходных условиях функционирования экономики, разрабатывать мероприятия макроэкономической политики.

УПК-3. Быть способным выявлять основные закономерности и тенденции развития национальной экономики, применять методы прогнозирования, использовать компьютерное программное обеспечение для построения моделей прогнозирования развития национальной экономики.

УПК-4. Уметь разрабатывать и реализовывать инновационные и венчурные проекты, формировать и развивать конкурентные преимущества организации на основе инновационных решений, осваивать новые сегменты рынка инновационных продуктов и услуг.

УПК-5. Быть способным осуществлять анализ данных для решения экономических, управленческих, научно-исследовательских задач.

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

*Знать:*

- основные понятия и категории управления человеческими ресурсами и персоналом;
- сущность процесса и основные функции управления человеческими ресурсами и персоналом;
- современные научные подходы к обеспечению эффективности деятельности по управлению человеческими ресурсами и персоналом;
- цели и принципы управления показателями труда;
- составляющие и элементы системы управления вознаграждениями;
- современные подходы к пониманию сущности и структуры организационной и корпоративной культуры.

*Уметь:*

- проводить системный анализ объекта управления;
- осуществлять планирование и прогнозирование потребности предприятия в человеческих ресурсах на краткосрочную и долгосрочную перспективу;
- принимать научно обоснованные управленческие решения в сфере управления человеческими ресурсами и персоналом;
- создавать эффективные организационные структуры предприятия;
- мотивировать и контролировать работу персонала;
- применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач в сфере управления человеческими ресурсами и персоналом;
- осуществлять диагностику корпоративной культуры и формировать корпоративные стандарты формальной и неформальной коммуникации на предприятии.

*Владеть навыками:*

- разработки концепции управления человеческими ресурсами и персоналом;
- формулировки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами и персоналом;

- организации и оценка работы специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами;
- подбора и отбора персонала;
- планирования личного развития человеческих ресурсов и персонала;
- формирования и поддержания корпоративной культуры.

#### **1.4. Форма получения высшего образования**

Дневная, 2 года

#### **1.5. Распределение общих и аудиторных часов по семестрам, видам занятий**

<b>Семестр</b>	<b>Общее количество часов</b>	<b>Количество аудиторных часов (всего)</b>	<b>Количество часов лекций</b>	<b>Количество часов практических, семинарских занятий</b>	<b>Количество часов лабораторных занятий</b>	<b>Самостоятельная работа (в том числе внеаудиторная СР, КСР)</b>	<b>Формы текущей аттестации</b>
3	108	24	12	12		84	зачет

## 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Номер раздела темы, занятия	Название раздела (темы, занятия)	Содержание в соответствии с типовой учебной программой (учебной программой)
1	Основы управления персоналом	Основные понятия курса: кадры, персонал, коллектив, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. Определение управления человеческими ресурсами. Ведущие теоретические подходы к управлению персоналом и человеческими ресурсами. Разработка концепции управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом. Особенности управления персоналом в современном бизнесе: глобальный, региональный, национальный и локальный уровни.
2	Организация управления персоналом	Практика управления человеческими ресурсами. Роль служб управления персоналом. Варианты работы служб персонала. Изменение функций службы персонала. Интеграция вклада человеческих ресурсов. Организация служб персонала. Должностные обязанности руководителей служб персонала. Роль специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами. Обязанности специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами. Достижение поддержки и приверженности специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами. Компетентность в управлении персоналом и человеческими ресурсами. Этические аспекты работы специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами. Вклад специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами в добавленную стоимость и конкурентные преимущества организации. Оценка работы специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами.
3	Организационное поведение и мотивация персонала	Особенности персонала. Индивидуальные различия людей в классических теориях менеджмента. Современные подходы к атрибуции и оценке индивидуальных различий людей. Влияние образования и культуры. Наиболее значимые индивидуальные особенности людей для специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами. Мотивация персонала. Процесс мотивации. Виды мотивации. Теории мотивации. Отношения между мотивацией и показателями работы. Культурная обусловленность мотивации персоналом. Стратегии мотивации.

		<p>Приверженность персонала и ее значение для организации. Приверженность и взаимная зависимость. Разработка стратегии приверженности. Вклад специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами в развитие приверженности.</p>
4	Обеспечение организации трудовыми ресурсами	<p>Планирование человеческих ресурсов и персонала. Роль и задачи планирования человеческих ресурсов и персонала. Процесс Планирование человеческих ресурсов и персонала. Оценка будущих потребностей организации в человеческих ресурсах и персонале. Текучесть кадров. Подбор и отбор персонала. Определение требований к персоналу. Привлечение кандидатов. Каналы поиска необходимых организации человеческих ресурсов и персонала. Методы отбора персонала. Проведение отборочного собеседования. Отборочные тесты. Введению в организацию. Прием и инструктаж. Знакомство с коллективом. Корпоративные профессиональные курсы. Уход из организации и его причины. Роль специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами в регулировании процесса текучести кадров.</p>
5	Развитие персонала	<p>Стратегическое развитие человеческих ресурсов и персонала. Определение целей стратегического развития человеческих ресурсов и персонала. Развитие человеческих ресурсов и персонала и управление человеческими ресурсами и персоналом: сравнительные аспекты. Элементы развития человеческих ресурсов и персонала. Культурные основания теоретических подходов к развитию человеческих ресурсов и персонала. Организационное обучение. Требования к эффективности обучению персонала. Формальное и неформальное обучение. Непрерывное обучение и развитие персонала. Самоуправляемое обучение. Профессиональное обучение персонала. Цели и задачи профессионального обучения. Составление планов учебных программ. Методы обучения и проведение занятий. Оценка профессионального обучения. Планирование личного развития человеческих ресурсов и персонала. Выявление потребностей в развитии. Средства удовлетворения потребностей. Ответственность за планирование личного развития. Внедрение планирования личного развития человеческих ресурсов и персонала. Процесс, политика и оценка эффективности управления карьерой.</p>
6	Корпоративная культура	<p>Понятие корпоративной культуры. Генезис и эволюция представлений о корпоративной культуре. Модели корпоративной культуры. Структура корпоративной культуры. Типы корпоративных культур. Виды корпоративных культур. Основные направления формирования корпоративной</p>

		культуры. Механизмы поддержания корпоративной культуры. Формализация корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.
--	--	---

### **3. ТРЕБОВАНИЯ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ (ПРОЕКТУ)**

#### **3.1. Цель курсовой работы (проекта) по дисциплине**

Выполнение курсовой работы по дисциплине не предусмотрено учебным планом

#### **3.2. Объем задания**

-



#### 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Семестр	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов						Сам.раб. студента	Средства обучения	Литература	Форма контроля знаний
			Лекции		Практические занятия		Лабораторные занятия					
			Ауд.	УСР	Ауд.	УСР	Ауд.	УСР				
1		Основы управления персоналом	2		2				4			
1.1	3	Основы управления персоналом	2						4	Доска. Проектор	2,3,8 Опрос	
1.2	3	Основы управления персоналом			2				4	Доска. Проектор	2,3,6,8,11 Демонстрация выполненного задания	
2		Организация управления персоналом	2		2				4			
2.1	3	Организация управления персоналом	2						4	Доска, Проектор, Интерактивная доска	4,7,9 Опрос	
2.2	3	Организация управления персоналом			2				4	Доска. Проектор	3,4,7,11 Демонстрация выполненного задания	
3		Организационн	2		2				4			

		ое поведение и мотивация персонала										
3.1	3	Организационное поведение и мотивация персонала	2						4	Доска, Проектор, Интерактивная доска	5,6,8,10	Опрос
3.2	3	Организационное поведение и мотивация персонала			2				4	Доска, Проектор, Интерактивная доска	5,6,8,10	Демонстрация выполненного задания
4		Обеспечение организации трудовыми ресурсами	2		2				4			
4.1	3	Обеспечение организации трудовыми ресурсами	2						4	Доска, Проектор, Интерактивная доска	1,4,6,9	Опрос
4.2	3	Обеспечение организации трудовыми ресурсами			2				4	Доска, Проектор, Интерактивная доска	1,4,6,9	Демонстрация выполненного задания
5	3	Развитие персонала	2		2				6			
5.1	3	Развитие персонала	2						6	Доска, Проектор, Интерактивная доска	2,5,8,9	Опрос
5.2	3	Развитие персонала			2				6	Доска, Проектор, Интерактивная доска	2,5,8,9	Демонстрация выполненного задания

											задания
6		Корпоративная культура	2		2				6		Опрос
6.1	3	Корпоративная культура	2						6	Доска, Проектор, Интерактивная доска	1,8,12 Опрос
6.2	3	Корпоративная культура			2				6	Доска, Проектор, Интерактивная доска	1,2,8,12 Демонстрация выполненного задания
			<b>12</b>		<b>12</b>						
		<b>ИТОГО</b>	<b>12</b>		<b>12</b>				<b>84</b>		

## 5. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### 5.1. Перечень рекомендуемой литературы

#### Основная литература:

1. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом. Учебник / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. - М.: Юрайт, 2021. - 478 с.
2. Кейс-стади по актуальным вопросам психологии управления : пособие для магистрантов / Н.А. Дубинко, О.В. Агейко, В.Н. Кивайко, М.А. Пономарева; Академия управления при Президенте Респ. Беларусь. - Минск : Академия управления при Президенте Респ. Беларусь, 2016. - 110 с. - ISBN 978-985-527-330-2
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 301 с. – ISBN 978-5-16-002398-4 : 38215р., 3экз.
4. Авдеева, Т. В. Управление человеческими ресурсами : [учебное пособие] / Т. В. Авдеева, Ю. В. Панько ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва : РУТ (МИИТ), 2018. – 188 с
5. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: Монография / О.Л. Чуланова. - М.: Инфра-М, 2018. - 1142 с.
6. Минева, О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова . - М.: Инфра-М, 2017. - 539 с.
7. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: Уч. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. - М.: Инфра-М, 2019. - 384 с.
8. Бабосов, Е. М. Управление персоналом : учеб. пособие для студ. учреждений высш. образования по спец. "Менеджмент" / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Е. С. Бабосова. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 287 с. – ISBN 978-985-536-321-8 : 52300р., 2экз.

#### Дополнительная литература:

9. Ричи, Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. - М.: Юнити-Дана, 2021. - 400 с.
10. Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании. Учебное пособие / И.К. Макарова. - М.: Дело, 2021. - 396 с.
11. Бычков, В.П. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. - М.: Инфра-М, 2018. - 352 с.
12. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование. Учебник. В 3 частях. Часть 2. Психологические механизмы / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. - М.: Юрайт, 2020. - 416 с.

### 5.2. Перечни заданий и контрольных мероприятий управляемой самостоятельной работы студентов (курсантов) по учебной дисциплине

Материалы для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по её выполнению расположены на Образовательном портале ГрГУ в личном кабинете магистранта <https://edu.grsu.by/>

### **5.2.1 Варианты тестовых заданий для проверки знаний магистрантов на практических занятиях**

1. Численность трудовых ресурсов изменяется за счет:
  - а) естественного прироста населения трудоспособного возраста;
  - б) пересмотра возрастных границ трудоспособности;
  - в) миграционного прироста или снижения;
  - г) сокращения или увеличения доли нетрудоспособных лиц в рабочем возрасте;
  - д) все ответы верны.
2. Основными признаками персонала являются:
  - а) наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, оформленных, как правило, трудовым договором;
  - б) обладание физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для трудовой деятельности;
  - в) наличие высокого уровня квалификации;
  - г) обладание определенными качественными характеристиками, которые определяют структуру персонала организации по категориям;
  - д) способность к высокой продуктивности и эффективности труда.
3. Что следует понимать под текучестью персонала:
  - а) все виды увольнений из организации;
  - б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
  - в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
  - г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов;
  - д) все вышеперечисленное.
4. Главная цель управления персоналом состоит:
  - а) в максимально эффективном использовании потенциала работников для обеспечения роста эффективности работы организации;
  - б) минимизации потерь рабочего времени;
  - в) обеспечении удовлетворенности трудом;
  - г) все ответы верны;
  - д) нет верного ответа.
5. Организационно-экономический аспект управления персоналом:
  - а) предполагает учитывать уровень развития производства и используемые в нем техники и технологии;
  - б) рассматривает вопросы соблюдения трудового законодательства в работе с персоналом;
  - в) включает вопросы, связанные с планированием численности и качественного состава работающих, материальным и нематериальным стимулированием, использованием рабочего времени;
  - г) затрагивает проблемы, связанные с обучением персонала;

- д) включает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения в практику управления социально-психологических методов управления персоналом
6. К административным (организационным) методам относятся:
- а) планирование расходов на персонал;
  - б) утверждение административных норм и нормативов;
  - в) издание приказов и распоряжений;
  - г) повышение квалификации;
  - д) разработка положений, должностных инструкций.
7. К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда?
- а) организационные методы воздействия;
  - б) распорядительные методы воздействия;
  - в) материальная ответственность и взыскания;
  - г) методы дисциплинарного воздействия;
  - д) экономические методы.
8. К организационным методам воздействия на персонал относится:
- а) должностная инструкция;
  - б) приказ;
  - в) распоряжение;
  - г) удержание из заработной платы;
  - д) увольнение.
9. Какие выделяют способы распорядительного воздействия на персонал?
- а) приказы;
  - б) устав предприятия;
  - в) инструкции;
  - г) штатное расписание;
  - д) должностные инструкции.
10. Какой из современных подходов к управлению рассматривает все процессы в виде целостных систем, обладающих новыми качествами?
- а) системный;
  - б) ситуационный;
  - в) процессный;
  - г) кейсовый;
  - д) интеграционный.
11. Что из перечисленного является видом организационного воздействия и чаще всего направлено на оперативное регулирование управленческого процесса в короткие сроки и предназначено для ограниченного числа сотрудников?
- а) приказ;
  - б) распоряжение;
  - в) инструкция;
  - г) наставление;
  - д) выговор.
12. На чем основаны административные методы управленческого воздействия на персонал?

- а) на власти, дисциплине, взысканиях;
- б) на власти;
- в) на власти, дисциплине;
- г) на моральных ценностях;
- д) на системе поощрений и наказаний

### **Критерии оценки результатов тестирования, 10-балльная шкала**

10 баллов = 100% (правильных ответов)

96% ≤ 9 баллов ≤ 99%

91% ≤ 8 баллов ≤ 95%

86% ≤ 7 баллов ≤ 90%

80% ≤ 6 баллов ≤ 85%

70% ≤ 5 баллов ≤ 79%

**60% ≤ 4 балла ≤ 69%**

50% ≤ 3 балла ≤ 59%

40% ≤ 2 балла ≤ 49%

1 балл ≤ 40 %

Студент, выполнивший 60 % и более заданий, получает зачет по данной дисциплине.

### **5.2.2 Примерная тематика кейс-задач для решения на практических занятиях**

1 На примере конкретной деловой ситуации оценить организационное поведение сотрудников и выработать рекомендации по принятию управленческих решений.

2 Оценить уровень мотивированности работников и составить персонализированный алгоритм повышения степени заинтересованности в конечном результате.

3 Изучить достоинства и недостатки различных источников персонала и обосновать их выбор с учетом текущей ситуации в отрасли.

Критерий оценки	Балл	Оценка
Исчерпывающий, точный ответ, демонстрирующий хорошее знание темы, умение использовать теоретические знания для решения практических задач, аргументации и самостоятельных выводов; свободное владение терминологией по данной теме; умение излагать материал последовательно, логично, делать необходимые обобщения и выводы.	5	Отлично

Хорошее знание и понимание темы, умение анализировать проблемные вопросы, умение излагать материал последовательно и грамотно, решать задачи. В ответе может быть недостаточно полно развернута аргументация, возможны отдельные недостатки в формулировке выводов, материал представлен не слишком подробно, допускаются отдельные неточности в формулировке базовых терминов, написании и понимании отдельных формул для решения задач.	4	Хорошо
Тема раскрыта в основном правильно, но недостаточно полно, с отклонением от логической последовательности; нет полноценных обобщений и выводов, допущены ошибки в формулировке базовых терминов и формул.	3	Удовлетворительно
Ответ обнаруживает незнание темы и терминологии, формул для решения задач; неумение анализировать основные проблемы; нарушена логика в изложении материала, нет необходимых обобщений и выводов.	0	Неудовлетворительно

### Критерии оценки выполнения и защиты кейсов

Критерий оценки	Максимальный балл
<b>1. ОЦЕНКА РАБОТЫ ПО ФОРМАЛЬНЫМ КРИТЕРИЯМ</b>	<b>4</b>
1) Соблюдены сроки выполнения и сроки сдачи работы	1
2) Продемонстрировано умение пользоваться современными программными средствами для оформления иллюстративного материала	1
3) Представлен достаточный объем иллюстративного материала, наглядно отражающий основные понятия, проблемные вопросы, результаты исследований, выводы	1
4) Соблюдены установленные требования к оформлению учебных работ	1
<b>2. ОЦЕНКА РАБОТЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ</b>	<b>10</b>
1) Содержание алгоритма выполнения кейса соответствует постановке проблемы	4
2) Содержание имеет практическую значимость для организации	4
3) Продемонстрировано умение делать самостоятельные промежуточные и конечные выводы	2



<b>3. ОЦЕНКА РАБОТЫ В ПРОЦЕССЕ ЕЕ ЗАЩИТЫ</b> Представлены исчерпывающие, точные ответы на вопросы, демонстрирующие хорошее знание темы, умение использовать теоретические знания для решения практических задач, свободное владение терминологией по данной теме; умение излагать материал последовательно, логично, делать необходимые обобщения и выводы	10
Итого	24

### **5.2.3 Внеаудиторная самостоятельная работа**

В рамках теоретической подготовки к практическим занятиям студент должен самостоятельно подготовить ответы на следующие вопросы по темам дисциплины:

#### **Тема 1. Основы управления персоналом**

1. Разработка концепции управления человеческими ресурсами.
2. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.
3. Особенности управления персоналом в современном бизнесе: глобальный, региональный, национальный и локальный уровни.

#### **Тема 2. Организация управления персоналом**

1. Компетентность в управлении персоналом и человеческими ресурсами.
2. Этические аспекты работы специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами.
3. Вклад специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами в добавленную стоимость и конкурентные преимущества организации.
4. Оценка работы специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами.

#### **Тема 3. Организационное поведение и мотивация персонала**

1. Приверженность персонала и ее значение для организации.
2. Приверженность и взаимная зависимость.
3. Разработка стратегии приверженности.
4. Вклад специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами в развитие приверженности.

#### **Тема 4. Обеспечение организации трудовыми ресурсами**

1. Введению в организацию. Прием и инструктаж.
2. Знакомство с коллективом.
3. Корпоративные профессиональные курсы.
4. Уход из организации и его причины.
5. Роль специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами в регулировании процесса текучести кадров.

### **Тема 5. Развитие персонала**

1. Планирование личного развития человеческих ресурсов и персонала.
2. Выявление потребностей в развитии. Средства удовлетворения потребностей.
3. Ответственность за планирование личного развития.
4. Внедрение планирования личного развития человеческих ресурсов и персонала.
5. Процесс, политика и оценка эффективности управления карьерой.

### **Тема 6. Корпоративная культура**

1. Механизмы поддержания корпоративной культуры.
2. Формализация корпоративной культуры.
3. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.

### **5.3. Перечень средств диагностики результатов учебной деятельности**

1. Тестирование знаний магистрантов по темам дисциплины;
2. Написание рефератов в соответствии с тематикой курса;
3. Обсуждение наиболее значимых тем дисциплины на практических занятиях;
4. Решение проблемных ситуаций по предлагаемым темам дисциплины.
5. Зачет.

### **Вопросы к зачету**

1. Теории управления о роли человека в организации.
2. Основные понятия управления персоналом.
3. Современные подходы к управлению персоналом.
4. Система управления персоналом: понятие, задачи, требования, типовая структура.
5. Эффективность системы управления персоналом.
6. Структура персонала.
7. Цели управления персоналом.

8. Управление персоналом в системе функций менеджмента.
9. Структура концепции управления персоналом.
10. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
11. Цели и функции системы управления персоналом.
12. Стратегия кадровой политики.
13. Практика формирования резерва персонала.
14. Планирование человеческих ресурсов организации.
15. Определение потребности в персонале.
16. Маркетинг персонала.
17. Нормирование и учет численности персонала.
18. Найм и отбор персонала в организацию.
19. Организация отбора персонала, методы оценки кандидатов при найме и отборе: анализ документов, кадровое интервью, тестирование и т.д.
20. Адаптация персонала.
21. Трудовая адаптация персонала: сущность, направления, стадии, виды.
22. Управление адаптацией: структурное закрепление функции адаптации, технология адаптации, информационное обеспечение процесса адаптации.
23. Особенности адаптации менеджеров.
24. Деловая оценка персонала: сущность, назначение, условия эффективности.
25. Аттестация персонала: сущность, требования, этапы.
26. Методика деловой оценки и ее разработка. Процедура аттестации.
27. Нетрадиционные методы деловой оценки персонала.
28. Управление карьерой. Виды карьеры.
29. Мотивация и стимулирование персонала.
30. Мотивация как внутренний, имманентный, основной компонент самосознания работника; относительно устойчивые и осознаваемые побуждения, определяющие его поведение и реакцию на условия труда.
31. Современные подходы к пониманию культуры.
32. Культура как фактор внешней среды организации.
33. Культурные традиции организации и ведения бизнеса: их преимущества и недостатки.
34. Понятие и содержание корпоративной культуры.
35. Типы корпоративных культур.
36. Корпоративная культура как фактор конкурентоспособности организации.
37. Понятия профессиональной этики, корпоративной этики и деловой этики (бизнес-этика).
38. Деловая этика и культура предпринимательства.
39. Структура деловой этики и её составляющие: макроуровень и микроуровень.
40. Инструмент воздействия на моральный климат в организации.

Результаты обучения	Критерии оценки	Методы оценки
<p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить системный анализ объекта управления;</li> <li>- осуществлять планирование и прогнозирование потребности предприятия в человеческих ресурсах на краткосрочную и долгосрочную перспективу;</li> <li>- принимать научно обоснованные управленческие решения в сфере управления человеческими ресурсами и персоналом;</li> <li>- создавать эффективные организационные структуры предприятия;</li> <li>- мотивировать и контролировать работу персонала;</li> <li>- применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач в сфере управления человеческими ресурсами и персоналом;</li> <li>- осуществлять диагностику корпоративной культуры и формировать корпоративные стандарты формальной и неформальной коммуникации на предприятии.</li> </ul>	<p>оценка <b>«отлично»</b> выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил учебный материал по дисциплине, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач;</p> <p>оценка <b>«хорошо»</b> выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал по дисциплине, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;</p>	
<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия и категории управления человеческими ресурсами и персоналом;</li> <li>- сущность процесса и основные функции управления человеческими ресурсами и персоналом;</li> <li>- современные научные подходы к обеспечению эффективности деятельности по управлению человеческими ресурсами и персоналом;</li> <li>- цели и принципы управления показателями труда;</li> <li>- составляющие и элементы системы управления вознаграждениями;</li> <li>- современные подходы к пониманию сущности и</li> </ul>	<p>оценка <b>«удовлетворительно»</b> выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности,</p>	<p>Экспертная оценка деятельности обучающихся при выполнении и защите результатов семинарских занятий, устного опроса, результатов вне-аудиторной самостоятельной работы, контрольных работ, тестов и других видов текущего контроля.</p>

структуры организационной и корпоративной культуры	недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении учебного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач;	Экспертная оценка деятельности обучающихся при выполнении и защите результатов семинарских занятий, устного опроса, результатов внеаудиторной самостоятельной работы, контрольных работ, тестов и других видов текущего контроля.
<i>Навыки:</i> - разработки концепции управления человеческими ресурсами и персоналом; - формулировки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами и персоналом; - организации и оценка работы специалистов по управлению персоналом и человеческими ресурсами; - подбора и отбора персонала; - планирования личного развития человеческих ресурсов и персонала; - формирования и поддержания корпоративной культуры.	оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части учебного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.	

**Значения рейтинговых баллов для отдельных видов учебной работы, формирующих рейтинг обучающегося по текущей работе в течение семестра:**

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы	Максимальные баллы за семестр
1	Ответы на теоретические вопросы в процессе собеседования, участие в дискуссиях	5	30
2	Выполнение групповых кейс-задач	6	12
3	Выполнение персональных кейсов	24	48
	Всего за текущую работу (СТЕК)		90
	«Премиальные баллы», в том числе:	10	10
	Активность на практических занятиях и высокое качество выполненных работ	5	5
	Отсутствие пропусков занятий	5	5
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>

**5.4. Дополнительные критерии оценки результатов учебной деятельности обучающихся в учреждениях высшего образования по десятибалльной шкале**

<p><b>10 баллов</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине, а также по основным вопросам, выходящим за ее пределы;</li> <li>– точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;</li> <li>– безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;</li> <li>– выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации;</li> <li>– полное и глубокое усвоение основной, дополнительной литературы, по изучаемой учебной дисциплине;</li> <li>– умение свободно ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой учебной дисциплине и давать им аналитическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин;</li> <li>– творческая самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, активное творческое участие в групповых обсуждениях высокий уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>
<p><b>9 баллов</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;</li> <li>– владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;</li> <li>– способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой учебной дисциплине и давать им аналитическую оценку;</li> <li>– систематическая, активная самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>
<p><b>8 баллов</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине в объеме учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы и обобщения;</li> <li>– владение инструментарием учебной дисциплины (методами комплексного анализа, техникой информационных технологий), умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;</li> <li>– способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой учебной дисциплине и давать им аналитическую оценку;</li> <li>– активная самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>
<b>7 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы и обобщения;</li> <li>– владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;</li> <li>– свободное владение типовыми решениями в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой учебной дисциплине и давать им аналитическую оценку;</li> <li>– самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий) уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>
<b>6 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– использование необходимой научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обобщения и обоснованные выводы;</li> <li>– владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;</li> <li>– способность самостоятельно применять типовые решения в рамках, учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;</li> <li>– активная самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>
<b>5 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– достаточные знания в объеме учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;</li> <li>– владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;</li> <li>– способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой учебной дисциплине и давать им сравнительную оценку;</li> <li>– самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях,</li> </ul>

	фрагментарное участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий
<b>4 балла</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта высшего образования;</li> <li>– усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– использование научной терминологии, логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;</li> <li>– владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;</li> <li>– умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) задачи;</li> <li>– умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой учебной дисциплине и давать им оценку;</li> <li>– работа под руководством преподавателя на практических, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>
<b>3 балла, не зачтено</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта высшего образования;</li> <li>– знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными, логическими ошибками;</li> <li>– слабое владение инструментарием учебной дисциплины, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;</li> <li>– неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой учебной дисциплины;</li> <li>– пассивность на практических и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>
<b>2 балла, не зачтено</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– фрагментарные знания в рамках образовательного стандарта высшего образования;</li> <li>– знания отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине;</li> <li>– неумение использовать научную терминологию учебной дисциплины, наличие в ответе грубых, логических ошибок;</li> <li>– пассивность на практических и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>
<b>1 балл, не зачтено</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие знаний и (компетенций) в рамках образовательного, стандарта высшего образования, отказ от ответа, неявка на аттестацию без уважительной причины</li> </ul>



## 6. ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ

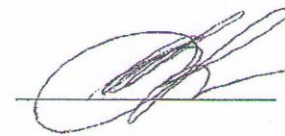
Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
			Согласование не требуется. Протокол № 08 от 29 мая 2023 г.

## 7. ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ

№№ Пп	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры  
\_\_\_\_\_ (протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.)  
(название кафедры)

Заведующий кафедрой экономики и  
управления на предприятии, к.э.н., доцент



И.И. Бычек

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета экономики и управления,  
к.э.н., доцент



М.Е. Карпицкая