



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
Кафедра стратегического и финансового менеджмента



УТВЕРЖДАЮ:
Декан Сибирско-американского
факультета менеджмента
Н.Б. Грошева
31 августа 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Б1.В.ДВ.08.01 Стратегии и инструменты в области управления персоналом

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки Стратегическое и тактическое планирование и организация производства в нефтегазовой сфере

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения: очно-заочная

Согласовано с УМК Сибирско-американского факультета менеджмента
Протокол № 1 от 31 августа 2022 г.
Председатель В.М. Максимова

Рекомендовано кафедрой Стратегического и финансового менеджмента
Протокол № 1 от 24 августа 2022 г.
Зав. кафедрой Н.Б. Грошева

Иркутск 2022 г.

I. Цели и задачи дисциплины (модуля)

II. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.

III. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

IV. Содержание и структура дисциплины (модуля)

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

4.3 Содержание учебного материала

4.3.1 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) перечень литературы

б) базы данных, поисково-справочные и информационные системы

VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

6.2. Программное обеспечение:

6.3. Технические и электронные средства обучения:

VII. Образовательные технологии

VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

I. Цель и задачи дисциплины

Цель: сформировать представления и навыки использования методов управления человеческими ресурсами, рассматривающихся во взаимосвязи друг с другом и с бизнес-стратегией организации.

Задачи дисциплины научить магистрантов, будущих специалистов:

- теоретическим знаниям в области управления человеческими ресурсами;
- овладеть современными методиками управления человеческими ресурсами, инструментами внутреннего контроля персонала, контроля комплаенса, конфликта интересов;
- развитие умения применять современные подходы и методики на практике, нормы корпоративного управления и корпоративной культуры, нормы профессиональной этики;
- умению самостоятельно мыслить, планировать и предвидеть последствия своих действий, налаживать эффективное деловое общение, планировать взаимодействие подразделений;
- способности проводить подбор в интересах клиента поставщиков финансовых услуг и проводить консультирование клиента по ограниченному кругу финансовых продуктов;
- самостоятельно учиться и адекватно оценивать свои возможности, использовать методы и инструменты оперативного планирования.

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: Б1.О.03. Теория и практика межкультурной коммуникации; Б1.О.04. Стратегические аспекты теории организации и организационного поведения; Б1.В.ДВ.07.03. Психология личности и профессиональное самоопределение; ФТД.01. Командообразование и методы групповой работы.

III. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций ПК 1 и ПК 2 в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки (специальности) 38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ».

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Способен контролировать эффективность работы сотрудников и подразделений в сфере управления рисками	ПК-1.1 Определяет процедуры контроля деятельности работников и подразделения, контролирует выполнение оперативного и тактического плана работ подразделения, готовит предложения по существенным изменениям деятельности подразделения	Знать: научные основы управления персоналом, основные концепции и этапы развития этого раздела менеджмента Уметь: применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы организации; планировать потребность в персонале; применять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом;

		Владеть: подходами к управлению человеческими ресурсами в условиях изменений.
	ПК-1.2 Умеет формулировать цели и задачи работы подразделения и работников, оценивать результаты деятельности подразделения и исполнение планов работ подразделения	Знать: основы организационного проектирования, управления деятельностью персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации на основе управления показателями деятельности сотрудников Владеть: навыком ведения собеседования при найме, отборе, оценке персонала.
	ПК-1.3 Знает методы и процедуры контроля деятельности работников и подразделения, методы, технологии, инструменты совершенствования контроля деятельности работников и подразделения	Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале; проводить ситуационный анализ; формировать стратегические цели и стратегии предприятия в области управления персоналом.
ПК-2 Способен создавать и развивать организационные структуры по финансовому консультированию	ПК-2.1 Создает систему мотивации и развития персонала, отвечающую за финансовое консультирование, определяет требования к работникам, занятым в процессе финансового консультирования	Знать: технологии управления персоналом, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; критически оценивать поведение персонала в организации (экономических агентов); ориентироваться в системе мотивов, потребностей и ценностей персонала организации; анализировать внутриорганизационные конфликты и разрабатывать приемы их преодоления. Владеть: социально-психологическим подходом к управлению человеческими ресурсами и анализа существующих методов управления персоналом в своей компании и их адекватной адаптации к целям и задачам организации;
	ПК-2.2 Умеет определять потребности в обучении персонала вопросам финансового консультирования, финансового планирования, определяет систему внутренней и внешней коммуникации и отчетности по процессу финансового консультирования, Устанавливает и поддерживает деловые контакты, связи, отношения, коммуникации с сотрудниками организации и заинтересованными сторонами, формировать общую позицию по вопросу финансового	Знать: основные теории в области управления персоналом, современные тренды в организации обучения персонала Уметь: разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации Владеть: навыками организации управленческих коммуникаций, использования ИТ инструментов для оптимизации процессов обучения персонала

	консультирования и планирования	
	ПК-2.3 Знает бизнес-процессы в сфере управления персоналом в организации, роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации, основные теории и концепции взаимодействия сотрудников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	<p>Знать: принципы организации служб управления персоналом, их функции</p> <p>Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя</p> <p>Владеть: навыками организации групповой работы в проекте; методами воздействия на трудовую мотивацию работников; приёмами и методами разрешения конфликтов в организации.</p>

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часа,

в том числе 27 часов на экзамен

Форма промежуточной аттестации: экзамен

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

№ п/п	Раздел дисциплины/тема	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Форма текущего контроля успеваемости/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа		
					Лекция	Семинар Практическое, лабораторное занятие	Консультация			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Раздел 1. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала	4	16		--	11	1	51	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ Тестирование	
	Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику. Исторические события, оказавшие влияние на изменение взаимоотношений работодателя и наемных работников, на возникновение теорий менеджмента.								Устное выступление	
	Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала. HR-брендинг.									
2.	Раздел 2. Кадровая политика и стратегия в управлении персоналом	4	22		--	11	1	51	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ Тестирование	

	Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией. Эволюция понятий: кадры, персонал, человеческие ресурсы. Эволюция парадигм в области управления персоналом. Сравнительная характеристика парадигм.								
	Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации. Понятие человеческого потенциала компании. Роль интеллектуальных ресурсов в стратегическом развитии компании. Интеллектуальный капитал и три его составляющие. Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от стратегий развития бизнеса, от стадии жизненного цикла компании, от миссии организации и т.д.								
3	Раздел 3. Современные инструменты управления персоналом организации	4	26		--	10	1	53	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ Тестирование
	Тема 5. Формирование организационной культуры компании – как обязательное условие реализации стратегии в области управления человеческими ресурсами. Современные подходы и инструменты.								
	Тема 6. Внутренний HR-брендинг. Современные инструменты подбора и отбора персонала, адаптации и мотивации, обучения и развития персонала, формирование кадрового резерва и карьерное развитие в организации. Внедрение командного подхода в организации трудовой деятельности сотрудников.								
	ИТОГО	4	216		--	32	3	154	Экзамен – 27 часов, в том числе 4 часа КО, 23 часа контроль

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость		
4	Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику	Решение кейсов «Экскурсия в Minbox», «Бирюзовая стомклиника»		20	Устное выступление	1, 2
4	Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и наемных работников.	«Философия лидерства без титула», «О конфликте поколений»		20	Устное выступление	2, 3
4	Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией.	Анализ положений о кадровой политике		10	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ	3, 4
4	Разделы 1,2. Темы 1, 2, 3, 4.	Подготовка доклада к семинару «Кадровая политика и стратегия в современных компаниях»		30	Выступление на семинарском занятии	2, 4
4	Тема 5. Формирование организационной культуры компании. Современные подходы и инструменты.	Разработка алгоритма внедрения одного из современных инструментов в		20		2,4
4	Тема 6. Внутренний HR-брендинг. Внедрение командного подхода в организацию трудовой деятельности сотрудников.	компанию (где работаете или по которой пишете ВКР)		20	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ	1, 2
4	Все разделы и все темы	Подготовка к итоговому тесту		20	Итоговый тест	1, 2

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость		
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				154		

4.3 Содержание учебного материала

Раздел 1. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала.

Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику. Исторические события, оказавшие влияние на изменение взаимоотношений работодателя и наемных работников, на возникновение теорий менеджмента.

Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала: спиральная динамика развития Грейвза, «бирюзовые» организации, холократия, социократия 3:0, Agile-менеджмент, развитие лидерства, командный подход, компетентностный подход, краудсорсинг, - рекрутинг, -стаффинг, создание эффективного рабочего пространства, HR-брендинг.

Раздел 2. Кадровая политика и стратегия в управлении персоналом.

Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией. Эволюция понятий: кадры, персонал, человеческие ресурсы. Эволюция парадигм в области управления персоналом: управление кадрами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами. Сравнительная характеристика парадигм.

Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации. Понятие человеческого потенциала компании. Роль интеллектуальных ресурсов в стратегическом развитии компании. Интеллектуальный капитал и три его составляющие. Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от стратегий развития бизнеса, от стадии жизненного цикла компании, от миссии организации и т.д.

Раздел 3. Современные инструменты управления персоналом организации.

Тема 5. Формирование организационной культуры компании – как обязательное условие реализации стратегии в области управления человеческими ресурсами. Современные подходы и инструменты формирования организационной культуры компании.

Тема 6. Внутренний HR-брендинг. Современные инструменты подбора и отбора персонала, адаптации и мотивации, обучения и развития персонала, формирование кадрового резерва и карьерное развитие в организации. Внедрение командного подхода в организации трудовой деятельности сотрудников.

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1.	Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику. Исторические события, оказавшие влияние на изменение взаимоотношений работодателя и наемных работников, на возникновение теорий менеджмента.	Решение кейсов «Экскурсия в Minbox», «Бирюзовая стомклиника»	2		Устное выступление	ПК1, ПК2
2.	Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала. HR-брендинг.	Решение кейсов «Философия лидерства без титула», «О конфликте поколений»	2		Устное выступление	ПК1, ПК2
3.	Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией. Эволюция понятий: кадры, персонал, человеческие ресурсы. Эволюция парадигм в области управления персоналом. Сравнительная характеристика парадигм.	Семинар «Кадровая политика и стратегия в современных компаниях»	2		Задание в ГЕКАДЕМе	ПК1, ПК2
4.	Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации. Понятие человеческого потенциала компании. Роль интеллектуальных ресурсов в стратегическом развитии компании. Интеллектуальный капитал и три его составляющие.	Работа с документами: определение типа кадровой политики в организации - Анализ положений о кадровой политике Индивидуальное задание «Мой интеллектуальный капитал»	2		Активность участия	ПК1, ПК2

5.	Тема 5. Формирование организационной культуры компании – как обязательное условие реализации стратегии в области управления человеческими ресурсами. Современные подходы и инструменты.	Разработка алгоритма внедрения одного из современных инструментов в компанию (где работаете или по которой пишете ВКР)	4	Активность участия Задание в СДИО ГЕКАДЕМ	ПК1, ПК2
6.	Тема 6. Внутренний HR-брендинг. Современные инструменты подбора и отбора персонала, адаптации и мотивации, обучения и развития персонала, формирование кадрового резерва и карьерное развитие в организации. Внедрение командного подхода в организации трудовой деятельности сотрудников.				ПК1, ПК2

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	2	3	4	5
1	Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику.	Решение кейсов	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
2	Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала. HR-брендинг.	Решение кейсов	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
3	Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией.	Анализ положений о кадровой политике	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
4	Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации.	Доклад	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
5	Тема 5. Формирование организационной культуры компании. Современные подходы и инструменты.	Разработка алгоритма внедрения современного инструмента	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
6	Тема 6. Внутренний HR-брендинг.		ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
	Все темы	Подготовка к итоговому тестированию	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3

4.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Работа в дистанционном курсе в СДИО Гекадем предусматривает выполнение студентами ряда заданий: индивидуальные задания и онлайн тестирование.

Задание «Анализ положений о кадровой политике организации»

Внимательно изучите тексты с описанием кадровой политики разных организаций и используя методические материалы

Определите тип стратегии управления персоналом:

По парадигме (УП или УЧР)

По характеру реализации КП

По соответствию стратегии бизнеса

По соответствию стадии роста компании

Пример методических материалов

Парадигма «УЧР»

Основная цель УЧР направлена на развитие организационной способности достигать успеха за счет использования людей. Как отмечали Ульрих и Лейк (Ulrich and Lake, 1990), «система УЧР может являться источником организационных способностей, позволяющих фирме обучаться и реализовывать новые возможности».

В частности, УЧР направлено на:

- помощь организации в приобретении и удержании необходимой квалифицированной, приверженной и мотивированной рабочей силы;

- максимизацию и развитие внутренних способностей людей - их вклада, потенциала и статуса на рынке труда - путем создания возможностей для обучения и постоянного развития;
- развитие высокоэффективных рабочих систем, которые включают «четко структурированные процессы найма и отбора, системы компенсаций и стимулов на основе результатов труда, а также деятельность по обучению и развитию управленческих кадров, связанную с потребностями организации» (Becker et al, 1977),
- становление действенной практики, ориентированной на признание менеджерами ценности сотрудников как одной из основных заинтересованных сторон в организации, и стимулирование развития атмосферы сотрудничества и взаимного доверия;
- создание климата, способствующего становлению эффективных и гармоничных партнерских отношений между менеджерами и их подчиненными;
- культивирование среды, благоприятной для командной работы, и обеспечение гибкости процессов;
- помощь компании в разработке сбалансированного и адаптивного подхода к удовлетворению потребностей заинтересованных сторон (владельцев, государственных учреждений или доверительных управляющих, руководства, сотрудников, потребителей, поставщиков и общества в целом),
- создание условий для оценки и вознаграждения людей по результатам их действий и достижений,
- управление разнообразием, присущим трудовым коллективам, принимая во внимание индивидуальные и групповые различия в трудовых отношениях, стилях поведения и устремлениях;
- создание условий для проведения политики равных возможностей применительно ко всем сотрудникам организации; осуществление этического подхода к управлению, основанного на заботе о людях, справедливости и прозрачности деятельности;
- поддержание и совершенствование физической и моральной благополучия работников.

Парадигма «Управление персоналом»

Основными направлениями кадровой политики организации, выработанными на основе **стратегии управления персоналом**, являются:

- проведение маркетинговой деятельности в области персонала;
- планирование потребности организации в персонале;
- прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий;
- организация привлечения, отбора, оценки и аттестации кадров, профориентация и трудовая адаптация персонала;
- подбор и расстановка кадров;
- разработка систем стимулирования и мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, оплаты труда;
- рационализация Затрат на персонал организации;
- разработка программ развития персонала в целях решения не только сегодняшних, но и будущих задач организации на основе совершенствования систем обучения, служебного продвижения работников и подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности;
- организация труда и рабочих мест;
- разработка программ занятости и социальных программ;
- эффективное распределение и использование занятых в организации работников, оптимизация их численности;
- управление нововведениями в кадровой работе;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья персонала;
- анализ причин высвобождения персонала и выбор наиболее рациональных его вариантов;
- обеспечение высокого уровня качества труда, трудовой жизни и результатов труда;
- разработка проектов совершенствования управления персоналом организации и оценка социальной и экономической эффективности.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):**а) перечень литературы**

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/510735>
2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/513356>
3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/510341>
4. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/516031>
5. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/510685>

б) Дополнительная литература:

1. Адизес И. К. Лучшее. Пища для размышлений. Об изменениях и лидерстве, о менеджменте и о том, что важно в жизни / И. К. Адизес. - М.: ЭКСМО, 2015. - 144 с. - (Психология. Искусство лидера).
2. Адизес И. К. Размышления о личном развитии: пер. с англ. / И. К. Адизес ; пер. Н. Пострига. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
3. Андреева И. Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента / И. Н. Андреева. - СПб. : БХВ-Петербург, 2012. - 416 с. : ил. - (Фактор роста)
4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум : учеб. пособие для вузов / Т. Ю. Базаров. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 239 с.
5. Бакшт К. А. Охота за головами. Технологии эффективного набора кадров: конкурс, дефицит, вербовка, кадровый ассесмент / К. А. Бакшт. - СПб. : Питер, 2015. - 288 с. : ил.
6. Барышева, А. Мотивация / А. Барышева, Е. Киктева. - СПб. : Питер, 2014. - 208 с. : ил
7. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник для вузов / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2011. - 688 с.
8. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник для вузов / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2014. - 688 с.
9. Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации / С. Иванова. - 3-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2015. - 178 с.
10. Иванова С. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С. Иванова ; ред. Е. Харитонова. - 9-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2015. - 285 с.
11. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала: Повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - М. : Альпина Паблишер, 2014. - 129 с.

12. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг / С. В. Шекшня. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2011. - 206 с.
13. Кей, Б. Помогите им вырасти или смотрите, как они уходят. Развитие сотрудников на практике [Текст] : пер. с англ. / Б. Кей, Дж. Джулиони ; пер. А. Коробейников. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 176 с.
14. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб.- практ. пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - М. : Проспект, 2014. - 64 с.
15. Кибанов А. Я. Служба управления персоналом : учеб. пособ. / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : КноРус, 2010. - 416 с.
16. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учеб. пособ. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2012. - 368 с.
17. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учеб.-практ. пособ. / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, И. А. Федорова ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2012. - 80 с.
18. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учеб.-практ. пособ. / А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2012. - 48 с.
19. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом : учеб.-практ. пособ. / А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2012. - 64 с.
20. Киган Р., Лейхи Л. Неприятие перемен; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017
Киган Р., Лейхи Л. Семь преобразующих языков; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017
21. Киган, Р. Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития: пер. с англ. / Р. Киган, Л. Лейхи; пер. М. Попов; ред. Е. Пустошкин - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. - 320 с.
22. Киселева Ю. А. Управление персоналом/ Ю.А.Киселева: [Электронный курс].- Изд-во «Оттиск», 2013.- 106 с.-ISBN: 978-5-905847-53-0.- (ЭЧЗ «Библиотех»)
23. Кови С. Карьерное преимущество: Практические рекомендации : пер. с англ. / С. Кови, Дж. Колосимо ; ред. П. Суворова. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 96 с.
24. Колризер, Дж. Надежная база. Лидерство для руководителей высшего звена: пер. с англ. / Дж. Колризер, С. Голсуорси, Д. Кьюмби; пер. У. Сапцина. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 336 с.
25. Коттер Дж. Ускорение перемен. Как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстро меняющемся мире: пер. с англ. / Дж. Коттер. - М.: Олимп-бизнес, 2016. - 256 с.
26. Коттон, Д. Ключевые модели для саморазвития и управления персоналом. 75 моделей, которые должен знать каждый менеджер [Текст] : пер. с англ. / Д. Коттон ; пер. В. Н. Егорова. - М. : Лаборатория знаний, 2019. - 320 с. : ил.
27. Куинн Р. Позитивная организация: Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма: пер. с англ. / Р. Куинн. - М.: Олимп-бизнес, 2017. - 208 с.
28. Лалу Ф. Открывая организации будущего/ Фредерик Лалу; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
29. Ламберт Дэкерс. Мотивация. –М.: Гроссмедиа, 2007.
30. Летуновский, В. В. 100 уроков лидерства А. В. Суворова для бизнеса / В. В. Летуновский. - М. : Яуза-Пресс, 2018. - 336 с. - (Побеждай в бизнесе! Менеджмент по Суворовски).

31. Маданес И. От застоя к росту. Как раскрыть и развить в себе потенциал бизнес-лидера: пер. с англ. / И. Маданес, Р. Маданес; пер. А. Дворянчикова. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 240 с.
32. Макгоф К. Искусство управлять. 46 ключевых принципов и инструментов руководителя / К. Макгоф. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 276 с.
33. Макгоф, К. Искусство управлять. 46 ключевых принципов и инструментов руководителя [Текст] / К. Макгоф. - 2-е изд. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 276 с. : ил.
34. Митрофанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учеб.-практ. пособие / Е. А. Митрофанова, А. В. Софиенко ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2013. - 80 с.
35. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала. – М.:ИКЦ «МарТ», 2003.
36. Нежданов Д.В. Команда на миллион: создаем систему управления персоналом / Д. В. Нежданов. - СПб.: Питер, 2017. - 256 с.
37. Новикова Г. 7 законов развития. Коучинг для руководителей / Г. Новикова, А. Богач. - СПб.: БХВ-Петербург, 2016. - 256 с.
38. Оксинайд К. Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учеб.-практ. пособие / К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2013. - 64 с.
39. Парабеллум А. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников / А. Парабеллум, А. Белановский, Н. Мрочковский. - СПб. : Питер, 2013. - 208 с. - (Проект Андрея Парабеллума и Николая Мрочковского)
40. Парабеллум А. Прорыв в бизнесе! 14 лучших мастер-классов для руководителей (+вебинар) / Парабеллум А., Н. Мрочковский, С. Бернадский. - СПб. : Питер, 2014. - 448 с. : ил. - (Проект Андрея Парабеллума и Николая Мрочковского)
41. Паундстоун У. Найти умного: Как проверить логическое мышление и творческие способности кандидата : пер. с англ. / У. Паундстоун ; пер. А. Лисовский. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 266 с.
42. Петрас К. Цель, кажется, недостижимой, пока она не достигнута. Мотивация для мечтателей и творцов: пер. с англ. / К. Петрас, Р. Петрас; пер. Н. Яцюк. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 432 с.
43. Пинк Д. Драйв: Что на самом деле нас мотивирует : пер. с англ. / Д. Пинк. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2015. - 274 с.
44. Пугачев В. П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации : учеб. пособие / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. - М. : КноРус, 2016. - 208 с. - (Магистратура)
45. Пфеффер Д. Формула успеха в бизнесе: на первом месте- люди/Д. Пфеффер . - 2006
46. Роулинг С. Я хочу больше идей. Более 100 техник и упражнений для развития творческого мышления / Стив Роулинг; пер. с англ. Елены Куприяновой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
47. Рыженкова И. К. Профессиональные навыки менеджера. Повышение личной и командной эффективности / И. К. Рыженкова. - 2-е изд. - М.: ЭКСМО, 2013. - 272 с.
48. Рыженкова, И. К. Профессиональные навыки менеджера. Повышение личной и командной эффективности / И. К. Рыженкова. - 2-е изд. - М. : ЭКСМО, 2013. - 272 с. - (Полный курс МВА)
49. Сазерленд Дж. Scrum. Революционный метод управления проектами/ Дж. Сазерленд; пер. с англ. Гескина М., - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 320с.
50. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах, или Как платить меньше, но чтобы работали лучше? / Н. В. Самоукина. - Ростов-на/Д. : Феникс, 2014. - 238 с. - (Психология бизнеса)

51. Самоукина Н. Настольная книга директора по персоналу: полное практ. рук-во / Н. Самоукина. - 2-е изд., дораб. и доп. - Ростов-на/Д. : Феникс, 2013. - 331 с. - (Психология бизнеса)
52. Сиван Б. Аттестация персонала – путь к взаимопониманию. – М.: Претекст, 2007.
53. Синякин О. Dream Team. Как создать команду мечты / О. Синякин, В. Герасичев. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
54. Синякин О. Dream Team. Как создать команду мечты / О. Синякин, В. Герасичев. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
55. Слотина Т.В. Психология отношений. Учебное пособие для вузов. СПб- Питер, 2023 г. – 368с.
56. Трейси Бр. Как управляют лучшие/ Бр. Трейси; пер. с англ. Ю. Корнилович. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
57. Финкельштейн С. Супербоссы. Как выдающиеся руководители ведут за собой и управляют талантами / С. Финкельштейн. - М. : ЭКСМО, 2019. - 336 с.
58. Чатфилд Т. Критическое мышление: Анализируй, сомневайся, формируй свое мнение: пер. с англ. / Т. Чатфилд ; ред. Н. Колпакова ; пер. И. Беличева. - М. : Альпина Паблицер, 2019. - 328 с. : ил.
59. Шо Роберт Б. Ключ к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: Дело, 2000. – 272с.

б) периодические издания

в) **список авторских методических разработок:** описание заданий и методические рекомендации в электронном виде в системе ГЕКАДЕМ, в курсе выложены слайд-конспекты лекций, которые студенты могут посмотреть в системе с помощью программы PowerPoint

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы _____

Интернет-ресурсы:

1. <http://elibrary.ru/> – Научная электронная библиотека.
2. <http://www.edu.ru/> – Российское образование: федеральный образовательный портал.
3. <http://azps.ru> – А.Я. Психология
4. <http://nnpn.ru> - Сайт о бизнесе и психологии
5. www.e-executive.ru - Сообщество менеджеров
6. <http://www.hr-portal.ru> - HR-портал
7. <http://psyfactor.org/koncept.htm> - Пси-фактор

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа		
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа		

Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации		
Помещение для самостоятельной работы студентов		

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине «Психология и педагогика: управленческие аспекты» предусмотрено проведение активных и интерактивных форм занятий. проблемные лекции, интерактивные лекции, практикумы. В ходе проведения практических занятий используются тренинги, разбор конкретных ситуаций, мастер класс, групповые дискуссии, деловые и ролевые игры, упражнения на развитие, групповые проекты, психологическое тестирование, устные выступления с презентациями в формате Power Point, задания с использованием справочных ресурсов интернета и.п. Широко применяются мультимедийные средства.

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации формируются в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости в ФГБОУ ВО «ИГУ»:

Менее 60 баллов/неудовлетворительно
60-70 баллов/ удовлетворительно
71-85 баллов/хорошо
86-100/отлично

Баллы за текущую работу студента по дисциплине начисляются преподавателем в течение семестра. Набранная студентом сумма баллов выставляется в ведомость.

Оценочные средства для входного контроля (могут быть в виде тестов с закрытыми или открытыми вопросами). – не применяются.

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов:

№	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Контролируемые компетенции/
---	--------------	-------------------------------	-----------------------------

			индикаторы
1	Семинар	Темы 1,2,3	ПК 1.1, ПК1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
2	Индивидуальные задания в ГЕКАДЕМе	Темы 1,2,3,4,5,6	ПК 1.1, ПК1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
6	Итоговый тест	Все темы	ПК 1.1, ПК1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3

Оценочные средства текущего контроля формируются в соответствии с ЛНА университета.

Экзамен, включающий ответы на теоретические вопросы, решение кейсов.

Оценка по курсу формируется по шкале 100 баллов, 100-86 отлично, 85- 71 хорошо, 70-60 удовлетворительно.

Оценка складывается из: средневзвешенная оценка по курсу в системе Гекадем.

Демонстрационный вариант теста

"Стратегии и инструменты в области управления персоналом"

1. Грейвз утверждал: "Человек, компания или общество в целом не может позитивно реагировать только на те принципы управления, мотивационные призывы, методы образования, юридические и этические правила, которые приемлемы для нынешнего уровня человеческого существования".

Верно - Неверно

2. Вместо вертикальных иерархий с начальниками и подчиненными; менеджеров, чья роль – исключительно в контроле работы других; отделов и департаментов как подразделений компании; постоянных закрепленных за сотрудниками должностей, этот современный тренд организации предлагает: децентрализацию власти, при которой любой сотрудник может влиять на принятие решений; четыре управленческие роли, которые выполняются параллельно с функциональными ролями; круги, в которые объединяются сотрудники для решения задачи; роли, которых у сотрудников может быть несколько в зависимости от компетенций. Этот современный тренд менеджмента называется ...

- Бирюзовость
- Холократия
- Социократия 3:0
- Agile-менеджмент

3. Лучшее, что есть в бирюзовых организациях (выберите 3 правильных ответа)

- Приемлемый механизм решения конфликтов, разделяемый всеми участниками
- Нечастое напоминание о цели компании
- Отсутствие правил безопасной среды общения
- Внутреннее консультирование вместо иерархического менеджмента
- Отсутствие системы адаптации новичков
- Отказ от формальностей

4. Одна из современных тенденций в дизайне рабочего задания - расширение полномочий предполагает развитие чувства ответственности за производство и принятие решений у рядовых работников, у сотрудников и групп, работающих непосредственно с клиентами, потребителями, пользователями услуг и т.д.

Верно - Неверно

5. Ключевые тренды, выявленные в исследовании Global HC Trends 2019, были разделены на три тематические группы. Одна из них "будущее персонала", характеризуется следующим: (укажите 1 нехарактерный аспект)

- Альтернативные виды занятости
- Глобальная оседлость населения
- Эффект автоматизации - появление «суперпрофессий», переосмысление рабочего процесса, обязанностей и навыков для использования преимуществ автоматизации
- Развитие лидерства - ускоренное развитие лидеров, готовых брать на себя ответственность за будущее бизнеса

6. Передовые компании уделяют максимум внимания качеству взаимодействия с сотрудником на всех этапах: при поиске работы, трудоустройстве, в ходе адаптации, обучения и развития, оценки и получения вознаграждения, при управлении эффективностью, карьерным ростом и внутренней мобильностью, а также при поддержании связей с бывшими сотрудниками (развитие сообщества "выпускников"). Качество этого взаимодействия напрямую зависит от уровня зрелости HR-процессов, наличия развитой технологической инфраструктуры и инструментов аналитики, а также рабочей среды и психологического климата.

Верно - Неверно

7. Переход к новой культуре обучения персонала, где лидеры максимально включены в процесс передачи знаний позволит улучшить опыт сотрудников и повысить уровень их вовлеченности. Возможность учиться у лидеров и самостоятельно влиять на процесс своего профессионального развития - особенно актуальны для нового поколения работников (Y, Z).

Верно - Неверно

8. Ключевые тренды, выявленные в исследовании Global HC Trends 2019, для группы "Будущее организаций" названы нижеперечисленные важные аспекты, которыми организации должны будут заниматься. Укажите 1 нехарактерный для этих трендов аспект.

- a. Опыт сотрудников - изучение драйверов мотивации и повышение уровня вовлеченности для большей продуктивности работы
- b. Вознаграждение - индивидуализация вознаграждения для удовлетворения потребностей сотрудников различных поколений и форм занятости
- c. Массовые увольнения квалифицированных сотрудников
- d. Команды - ускорение перехода от функциональной иерархии к командной и сетевой организационным моделям

9. Простота создания и администрирования, фокусировка на некоммерческих задачах, предотвращает ситуацию обслуживания «лучших» клиентов, стабильность, высокая лояльность, низкая текучесть кадров - это преимущества системы оплаты труда: ...

- a. премия
- b. оклад
- c. оклад+премия
- d. оклад+бонусы
- e. оклад+% от продажи (прибыли)

10. Полуавтономные рабочие группы (саморегулируемые и обеспечивающие участие своих членов в делах организации) составляют часть процесса гуманизации труда и являются одним из методов проектирования работы, но и этот подход имеет свои ограничения

Верно - Неверно

11. По следующим признакам: стаж работы в компании, отсутствие взысканий, проявление инициативы, участие в общественной жизни компании - можно судить о ...

- a. текучести персонала
- b. лояльности персонала
- c. возрасте персонала
- d. количестве персонала

12. Принципами развивающей обратной связи являются следующие: Правило сэндвича «+/-/+»; Обсуждаем поведение, а не личность; Опираемся конкретными примерами, фактами и цифрами; Беседа «с глазу на глаз»; Работаем в диалоге; Обсуждаем перспективу; Цель беседы – развитие!

Верно - Неверно

13. Универсальный состав мотивационной системы вознаграждения включает: оклад, %, план активности, бонус.

Верно - Неверно

14. При разработке системы мотивации необходимо неукоснительно соблюдать следующие основные принципы (укажите какой из перечисленных лишней):

- a. использовать единые прозрачные правила, регулирующие разницу доходов различных групп и категорий сотрудников;
- b. не следует платить за результат или за успех; главное чтобы все получали одинаково
- c. конкурировать на рынке труда: компенсационный пакет должен формироваться с учетом предложений ключевых конкурентов
- d. управлять ожиданиями сотрудников

15. Целями кадровой политики являются

- a. сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала
- b. сохранение, укрепление и развитие технического оснащения производства
- c. создание высокопроизводительного коллектива
- d. внедрение высокопроизводительной технологии производства
- e. обеспечение благоприятных экономических, социальных и психологических условий его деятельности

16. В систему ценностей этого поколения уже включены такие понятия, как гражданский долг и мораль, ответственность, но при этом психологи отмечают их наивность и умение подчиняться. Они должны осознавать, что от них что-то зависит, поэтому предпочтут поменять работу, но не станут терпеть административного диктата. Это характеристика поколения -

- a. поколение Z
- b. поколение X
- c. поколение Y
- d. поколение Победителей

17. Технология в области управления персоналом, в рамках которой компания нанимает на работу лояльных бренду клиентов, часто предлагая взамен их трудовых услуг статус «особенного потребителя», имеющего

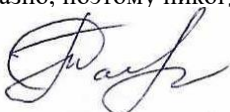
возможность тестировать новые продукты бренда, принимать участие в исследованиях, в том числе таких чувствительных как «тайственный покупатель» называется...

- a. Краудстаффинг
- b. Краудсорсинг
- c. Краудрекрутинг

18. Портрет сотрудника "бирюзовой" организации, согласно описаниям Ф.Лалу включает следующие характеристики (выберите 3 правильных):

- a. Творческие, думающие, достойные доверия взрослые люди, способные принимать серьезные решения
- b. Никогда не совершают ошибки, хотя все совершают ошибки, чаще всего намеренно
- c. Хотят использовать свои умения и таланты, чтобы внести полезный вклад в деятельность своей организации и помочь миру в целом
- d. Отдают себе и другим отчет и несут ответственность за принятые ими решения и действия
- e. Все мыслят единообразно, поэтому никогда не конфликтуют

Разработчики: _____



доцент, к.пс.н. Т.А. Сапранкова

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профилю подготовки *«Стратегическое и тактическое планирование и организация производства в нефтегазовой сфере»*.

Программа рассмотрена на заседании кафедры стратегического и финансового менеджмента 24 августа 2022 г., Протокол № 1.

Зав. кафедрой _____



Грошева Н.Б.

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы