


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Актуализировано:
на заседании кафедры
протокол №10 от «19» мая 2017 г.

И.о.зав. кафедрой  /_Иткулова Л.А.

Согласовано:
Председатель УМК факультета /института

 /Хабибуллина З.Н.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

дисциплина Управление персоналом
вариативная

Направление подготовки (специальность)
51.03.01 – Культурология

Направленность (профиль) подготовки
Управление в сфере культуры

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель) доцент, к.филол.н., доцент	 / Гарипова Г.Р.
---	---

Для приема: 2015 г.

Уфа 2017г.

Составитель: к.филос.н., доцент Гарипова Галия Ризвановна

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры этики, культурологии и связей с общественностью, протокол от «19» мая 2017 г. № 10

И.о. зав. кафедрой  /_Иткулова Л.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры этики, культурологии и связей с общественностью, протокол № 11 от «18» июня 2018 г. :

«Обновлен список основной и дополнительной литературы; обновлен перечень программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины».

И.о. зав. кафедрой  /_Иткулова Л.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	7
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	7
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	7
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	11
4.3. <i>Рейтинг-план дисциплины</i>	12
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	14
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	14
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	20
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	<p>знать 1.основные понятия, идеи, методы, связанные с профилем профессиональной деятельности, о новых направлениях в профессиональной деятельности;</p> <p>2.понятия, методы, связанные с профилем профессиональной деятельности и методологию построения современной науки, чтобы при необходимости изменить профиль профессиональной подготовки</p>	- способность критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности (ОПК-5);	
	<p>1. современное знание о культуре (концепций и инструментария) в организационно управленческой работе.</p> <p>2. современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе.</p>	ПК-4—готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе	
	<p>1.теоретические основы управления в социокультурной сфере</p> <p>2. методы разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях</p>	ПК-5—способность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них	

		ответственность	
Умения	<p>уметь 1.применять основные понятия, идеи, методы, связанные с культурологическими дисциплинами и критически переосмысливать накопленный опыт, определять перспективные направления своей профессиональной деятельности;</p> <p>2.критически использовать методы современной культурологии в профессиональной деятельности</p>	- способность критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности (ОПК-5);	
	<p>1.ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе</p> <p>2.разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе</p>	ПК-4—готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе	
	<p>1.применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере</p> <p>2. находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.</p>	ПК-5—способность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и	

		готовность нести за них ответственность	
Владения/ навыки	<p>владеть 1.базовыми понятиями, методами, связанными с профессиональной деятельностью и методами критического переосмысления накопленного опыта;</p> <p>2.навыками критического переосмысления накопленного опыта, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности.</p>	- способность критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности (ОПК-5);	
	Владения	<p>1.навыками реализации знаний об основных видах научных коммуникаций и принципов самопрезентации; способностью и готовностью использовать базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной самопрезентации</p> <p>2. способностью и готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках; осуществлять научно-исследовательскую деятельность в коллективе</p>	

		<p>1.навыками разработки организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности</p> <p>2.навыками использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе</p>	
--	--	---	--

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом» относится к части – Дисциплины по выбору. Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Целью изучения данного курса является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по управлению персоналом и их использование; изучить систему работы с персоналом во взаимосвязи кадровой политики, подбора, оценки, расстановки, адаптации и обучения персонала; изложить новые подходы к организации работы с персоналом на основе разработки философии организации и структуры персонала, регламентации и научной организации труда, основы теории лидерства и формирования коллектива; осветить важные вопросы мотивации и потребностей, систем оплаты труда, методов управления персоналом и оценки эффективности работы персонала в условиях рыночной экономики и демократизации общества.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Менеджмент в культуре», «Управление учреждениями культуры». Изучение дисциплины «Корпоративная культура» невозможно без прохождения производственных практик согласно учебному плану на 1, 2, 3 курсах.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и формулировка компетенции: ОПК-5 - - способность критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности.

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		(«Не зачтено»)	(«Зачтено»)
Первый этап (уровень)	знать 1.основные понятия, идеи, методы, связанные с профилем профессиональной деятельности, о новых направлениях в профессиональной деятельности; 2.понятия, методы, связанные с профилем профессиональной деятельности и методологию построения современной науки, чтобы при необходимости изменить профиль профессиональной подготовки;	Не сформированы знания об основных понятиях, идеях, методах, связанных с профилем профессиональной деятельности, о новых направлениях в профессиональной деятельности;	Сформированы комплексные и систематические знания об основных понятиях, идеях, методах, связанных с профилем профессиональной деятельности, о новых направлениях в профессиональной деятельности;
Второй этап (уровень)	уметь 1.применять основные понятия, идеи, методы, связанные с культурологическими дисциплинами и критически переосмысливать накопленный опыт, определять перспективные направления своей профессиональной деятельности; 2.критически использовать методы современной культурологии в профессиональной деятельности	Не сформированы умения применять основные понятия, идеи, методы, связанные с культурологическими дисциплинами и критически переосмысливать накопленный опыт, определять перспективные направления своей профессиональной деятельности; критически использовать методы современной культурологии в профессиональной деятельности	Сформированы на высоком уровне умения применять основные понятия, идеи, методы, связанные с культурологическими дисциплинами и критически переосмысливать накопленный опыт, определять перспективные направления своей профессиональной деятельности; критически использовать методы современной культурологии в профессиональной деятельности
Третий		Отсутствуют навыки	Сформированы на

этап (уровень)	владеть 1. базовыми понятиями, методами, связанными с профессиональной деятельностью и методами критического переосмысления накопленного опыта; 2. навыками критического переосмысления накопленного опыта, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности.	применять базовые понятия, методы, связанные с профессиональной деятельностью и методами критического переосмысления накопленного опыта; навыки критического переосмысления накопленного опыта, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности.	высоком уровне навыки применять базовые понятия, методы, связанные с профессиональной деятельностью и методами критического переосмысления накопленного опыта; навыки критического переосмысления накопленного опыта, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности.
-------------------	---	--	--

Код и формулировка компетенции: ПК-4—готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		(«Не зачтено»)	(«Зачтено»)
Первый этап (уровень)	Знать: 1. современное знание о культуре (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе. 2. современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе.	Не сформированы знания о культуре (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе; современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе.	Сформированы знания о культуре (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе; современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе.
Второй этап (уровень)	Уметь: 1. ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе 2. разрабатывать организационно-управленческие	Не сформированы умения ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе 2. разрабатывать организационно-	Сформированы на высоком уровне умения ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе 2. разрабатывать

	программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе	управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе	организационно-управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе
Третий этап (уровень)	Владеть: 1.навыками разработки организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности 2.навыками использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе	Отсутствуют навыки разработки организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности; навыки использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе	Сформированы на высоком уровне навыки разработки организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности; навыки использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе

Код и формулировка компетенции: ПК-5—способность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность

Этап освоения компетенции и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		(«Не зачтено»)	(«Зачтено»)
Первый этап (уровень)	Знать: 1.теоретические основы управления в социокультурной сфере 2. методы разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях	Не сформированы знания теоретических основ управления в социокультурной сфере , методов разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях	Сформированы комплексные и систематические знания о теоретических основ управления в социокультурной сфере , методов разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях

Второй этап (уровень)	Уметь: 1.применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере 2. находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.	Не сформированы умения применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере; находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.	Сформированы на высоком уровне умения применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере; находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.
Третий этап (уровень)	Владеть: 1.навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере 2.опыт нахождения управленческих решений в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.	Отсутствуют навыки навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере 2.опыт нахождения управленческих решений в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.	Сформированы на высоком уровне навыки деловых коммуникаций в профессиональной сфере; навыками принятия управленческих решений в социокультурной сфере.

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
<p>1-й этап</p> <p>Знания</p>	<p>знать 1.правовые нормы действующего законодательства в социокультурной сфере, права, свободы и обязанности человека и гражданина;</p> <p>2. основные положения и нормы конституционного, гражданского, семейного, трудового, административного и уголовного права; 3. современное знание о культуре (концепций и инструментария) в организационно управленческой работе.</p> <p>4. современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе;</p> <p>5.теоретические основы управления в социокультурной сфере</p> <p>6. методы разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях.</p>	<p>ОПК-5,ПК-4,ПК-5</p>	<p>Реферат, тестирование</p>
<p>2-й этап</p> <p>Умения</p>	<p>уметь 1.применять нормативно-правовые знания в культурной деятельности;</p> <p>2.применять основные понятия, идеи, методы, связанные с культурологическими дисциплинами и критически переосмысливать накопленный опыт, определять перспективные направления своей профессиональной деятельности;</p> <p>3.ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на</p>	<p>ОПК 5, ПК 4, ПК-5</p>	<p>Выступление по вопросам к семинарским занятиям, реферат</p>

	<p>теоретическое знание о культуре и обществе</p> <p>4.разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе</p> <p>5.применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере</p> <p>6. находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.</p>		
<p>3-й этап</p> <p>Владеть навыками</p>	<p>владеть 1.навыки анализа нормативных актов, регулирующих отношения в социокультурной сфере.</p> <p>2.базовыми понятиями, методами, связанными с профессиональной деятельностью и методами критического переосмысления накопленного опыта;</p> <p>3.навыками разработки организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности</p> <p>4.навыками использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе;</p> <p>5.навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере</p> <p>6.опыт нахождения</p>	ОПК 5, ПК 4, ПК-5	<p>Выступление по вопросам к семинарским занятиям,</p> <p>Тестирование</p>

	управленческих решений в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.		
--	---	--	--

а. Рейтинг-план дисциплины

Рейтинг–план дисциплины представлен в приложении 2.

Методика оценивания для зачета по дисциплине:

Оценка «зачтено» – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов), выставляется студенту, если он дал полные, развернутые ответы по теоретическим вопросам на зачет, продемонстрировал умение использовать терминологический аппарат по дисциплине, умение применять на практике теоретические знания, полученные в результате освоения дисциплины. Студент смог ответить на дополнительные вопросы и умеет аргументировано отстаивать свою точку зрения. Положительно оценена контрольная работа.

Оценка «не зачтено» – от 0 до 59 рейтинговых баллов, выставляется студенту, если он не владеет теоретическими аспектами рассматриваемых вопросов, не использует терминологический аппарат для аргументированного и полного ответа по вопросу. Не смог ответить на дополнительные вопросы. Не умеет применять полученные знания на практике.

Примерные вопросы для зачета:

1. Менеджмент и его типы.
2. Цели и задачи управлением персоналом.
3. Концепция управления персоналом в организации.
4. Система управления персоналом.
5. Власть и основные формы ее реализации.
6. Специфика управления персоналом в различных национальных моделях менеджмента.
7. Сущность кадровой политики.
8. Структура кадров системы управления.
9. Кадровая служба: функции, организация, ответственность.
10. Управленческая психология как наука.
11. Положительные результаты адаптации и ее отрицательные результаты.
12. Личность как субъект и «универсальный ресурс» рыночной экономики.
13. Необходимость индивидуального подхода к личности в управлении.
14. Проблема совместимости психологии личности и методов управленческого воздействия.
15. Психодиагностика как область психологического знания.
16. Предмет психодиагностики как области психологического знания.
17. Области применения и возможности использования психодиагностики в управленческой деятельности и кадровой работе
18. Управление и лидерство.
19. Теории лидерства.

20. Партнерство руководителя и подчиненных.
21. Виды влияния, обеспечивающие партнерство
22. Базовые подходы к изучению проблемы лидерства.
23. Лидерство в механизме осуществления власти.
24. Качества современного лидера.
25. Модели лидерства.
26. Стиль руководства как категория управления.
27. Классификация стилей руководства.
28. Субъективная составляющая стиля руководства.
29. Технические средства управления, самоменеджмент руководителя.
30. Роль имиджа в политике, бизнесе, управлении.
31. Необходимость организации труда руководителя.
32. Планирование рабочего времени.
33. Управление стрессом.
34. Рабочее место руководителя (интерьер кабинетов, специфика помещения и его оборудования).
35. Работа с документами.
36. Групповые методы работы с персоналом.
37. Типы групп в управлении.
38. Повышения эффективности функционирования формальных групп и организаций.
39. Психологические аспекты эффективной коммуникации.
40. Психологические аспекты эффективных инноваций.
41. Формирование коллектива.
42. Качество персонала. Построение коллектива.
43. Преимущество и недостатки коллективной работы.
44. Менеджер как воспитатель коллектива.
45. Природа и виды конфликта.
46. Движущие силы конфликтов и формы их протекания.
47. Стратегии и техника управления конфликтами.
48. Типология и характеристика конфликтов делового общения.
49. Пути и средства разрешения конфликтов в процессе делового общения.
50. Мотивация как функция управленческого цикла.
51. Эволюция идей в мотивации. Классическая теория в мотивации.
52. Психологические аспекты мотивации.
53. Проблемы мотивации в трудах основоположников научного менеджмента. Классические теории мотивации.
54. Современные системы стимулирования труда и их отличие от традиционных систем.
55. Зарубежный и отечественный опыт мотивации.
56. Перспективы совершенствования систем стимулирования труда.

Вопросы для семинаров

Модуль 1. Управление персоналом: определение, виды, функции

Тема 1. Сущность управления персоналом

Менеджмент и его типы. Управление персоналом как тип менеджмента. Цели и задачи управления персоналом. Концепция управления персоналом в организации. Система управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Отбор и оценка кадров. Планирование карьеры. Власть и основные формы ее реализации. Власть и ответственность.

Тема 2. Кадровая политика

Сущность кадровой политики. Планирование потребности в персонале. Структура кадров системы управления. Переподготовка и повышение квалификации кадров. Отбор, оценка и расстановка кадров. Требования к кадрам. Развитие коммуникативных возможностей персонала. Ротация и продвижения кадров. Кадровая служба: функции, организация, ответственность.

Тема 3. Управленческая психология. Психологические проблемы бизнеса и менеджмента.

Управленческая психология как наука. Взаимосвязь управленческой психологии с другими науками управленческого цикла. Психологические трудности переходного периода. Адаптация, как процесс приспособления личности, группы, нации, народа к новым условиям социальной среды. Положительные результаты адаптации и ее отрицательные результаты. Социально-психологическая адаптация населения к рынку как 1) смена парадигмы экономического сознания; 2) смена «вершинной» и «глубинной» экономической психологии, особенно ценностей и идеалов; 3) смена «психологии хозяйственных эпох».

Адаптация как проблема мотивации. Смена или коррекция ценностей. Поиск своего пути создания нового общества. Социально-психологические факторы поиска. Психологические законы функционирования рыночной экономики. Создание новой «душевной» Структуры человека как приоритетная проблема формирования нового общества, Необходимость создания социально-психологической службы населения.

Тема 4. Личность как объект управленческого воздействия. Социальный психоанализ, психокоррекция поведения персонала.

Личность как субъект и «универсальный ресурс» рыночной экономики. Индивидуально-психологические, общественно-психологические и научно-мировоззренческие качества личности. Необходимость индивидуального подхода к личности в управлении. Проблема совместимости психологии личности и методов управленческого воздействия (технология индивидуальной работы с персоналом).

Пути повышения продуктивности индивидуальных методов работы. Методы «техника» познания личности. Психодиагностика как область психологического знания. Области применения и возможности использования психодиагностики в управленческой деятельности и кадровой работе.

Модуль 2. Инструменты управления персоналом

Тема 5. Руководство: власть, влияние и партнерство. Модели лидерства. Партнерство. (Деловая игра Common).

Руководство в организации. Управление и лидерство. Лидерство как способность оказывать влияние на людей для достижения поставленных целей. Теории лидерства. Понятие лидерства. Качества лидера Лидер и менеджер: общее и особенные черты. Развитие лидерского потенциала. Власть как возможность влияния на поведения людей. Основы власти руководителя (власть принуждения, власть компенсации, власть информации и т.д.). Виды власти. Баланс власти.

Власть как функция взаимодействия. Партнерство руководителя и подчиненных. Виды влияния, обеспечивающие партнерство: убеждение, привлечение работников к участию в управлении. Их сильные и слабые стороны. Условия и способы, эффективного использования руководителем инструментов влияния.

Тема 6. Стиль руководства. Социально-психологический портрет руководителя. Технология имиджа менеджера. Организация труда руководителя.

Стиль руководства как категория управления. Классификация стилей руководства, зависимость стиля руководства от степени зрелости подчиненных. Субъективная составляющая стиля руководства. Модель личности современного руководителя.

Имидж руководителя. Создание и перестройка имиджа. Профессиограмма и социально-психологический портрет руководителя. Биографические характеристики, способности, черты личности, менеджерские характеристики.

Организация труда руководителя: секретариат. Технические средства управления, самоменеджмент руководителя. Культура Управленческой деятельности.

Тема 7. Управление формированием и развитием коллектива. Психология толпы. Внеколлективные формы массового поведения людей и способы их коррекции.

Взаимосвязь и противоречия коллективного и личного. Формирование коллектива. Качество персонала. Управление подбором персонала. Построение коллектива. Руководством коллектива. Этапы построения коллектива. Преимущество и недостатки коллективной работы. Менеджер как воспитатель коллектива.

В целях успешной подготовки, проведения практических занятий и эффективного самостоятельного изучения рекомендованных тем обучающимся необходимо соблюдать следующие основные методические положения.

Цели практических занятий: научить обучающихся творчески мыслить, анализировать текущую социально-экономическую и политическую ситуации, выявлять существенные черты исторических процессов.

Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и другими материалами; формирование у обучающихся умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий. Работа обучающихся по подготовке к занятию должна быть выполнена письменно, по желанию - в тезисной форме.

Занятия проходят в следующих основных формах: интерактива, решения задач, тестирования, свободного опроса обучающихся по заданным вопросам и др. Занятия могут происходить и в форме реферативного доклада, рассчитанного на 10-15 минут. Структурно он должен состоять из трех частей: вводной, основной и заключительной. В вводной части доклада обычно раскрывается научно-практическое значение темы сообщения, перечисляются основные вопросы содержания доклада. В основной части излагается материал, приводятся точки зрения на выдвинутую проблему. Желательно высказать собственное мнение обучающегося по излагаемой теме. В заключительной части доклада делаются краткое обобщение выступления и выводы. Такая схема доклада помогает обучающемуся более полно и глубоко усвоить и осветить в докладе узловые положения обсуждаемой темы, стимулирует развитие обучающимся творческой способности, активности и инициативы.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если выступил с докладом и презентацией, очень хорошо отвечает на вопросы и умеет развернуть дискуссию по обозначенной проблеме;
- 4 балла выставляется студенту, если выступил с докладом, хорошо разбирается в материале, сумел ответить на вопросы;
- 2 балла выставляется студенту, если он выступил с докладом, но плохо знаком с материалом, не ответил на все вопросы;
- 0 баллов выставляется студенту, если не ответил на дополнительные вопросы, не готов к занятию.

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемого вопроса, приводит различные точки зрения, а также собственное понимание проблемы.

Примерная тематика рефератов:

1. Принципы и методы построения системы управления персоналом
2. Методы управления персоналом
3. Информационное обеспечение системы управления персоналом
4. Сущность, значение и особенности информационного обеспечения
5. Технология информационной деятельности
6. Пути совершенствования информационной системы
7. Формирование комплексной информационной системы
8. Подбор персонала
9. Персонал как объект управления
10. Рынок трудовых ресурсов
11. Функциональное разделение труда. Классификация персонала
12. по категориям
13. Анализ концепций управления персоналом
14. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом
15. Методология управления персоналом
16. Концепция управления персоналом

Критерии оценки реферата:

- Актуальность темы - соответствие содержания теме.
- Глубина проработки материала - Правильность и полнота использования источников.
- Соответствие оформления реферата стандартом.

Описание шкалы оценивания:

Оценка **«отлично»** (8-10 баллов) ставится за самостоятельно написанный реферат по теме; умение излагать материал последовательно и грамотно, делать необходимые обобщения и выводы; сформированность компетенций: ОК-4 способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности; ОК-5 - - способность критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности; ПК-4–готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе, ПК-5–способность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.

Оценка **«хорошо»** ставится, если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично» - (5-7 баллов), но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание реферата; допущены один – два недочета при освещении основного содержания темы, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. В реферате может быть недостаточно полно развернута аргументация.

Оценка **«удовлетворительно»** (3-4 балла) ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после замечаний преподавателя; при неполном знании теоретического

материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** (0-2 балла) ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких замечаний преподавателя; нарушена логика в изложении материала, нет необходимых обобщений и выводов; недостаточно сформированы навыки письменной речи; не сформированы умения и компетенции; реферат является плагиатом других рефератов более чем на 90%.

Тестирование — это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий. Такие задания принято называть тестами.

Тест — это стандартизированное задание или особым образом связанные между собой задания, которые позволяют исследователю диагностировать меру выраженности исследуемого свойства у испытуемого.

Примерные тесты по дисциплине:

1. Подберите к термину соответствующее ему определение:

Профессиональная ориентация — это ...

1) комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания,

выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности.

2) комплекс взаимосвязанных педагогических, экономических, социальных, медицинских, психологических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания

в процессе профессиональной начальной подготовки школьников, осуществляемой через уроки труда, организацию кружков, специальных уроков по основам различной профессиональной деятельности и т.п.

3) - система мер по ознакомлению учащихся и ищущих работу с ситуацией в области спроса и

предложения на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с характером работы по основным профессиям и специальностям, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала, а также с другими вопросами получения профессии и обеспечения занятости.

2. Подберите к термину соответствующее ему определение:

Профессиограмма - это ...

1) описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также психофизиологические требования, которые она предъявляет к человеку;

2) документ, удостоверяющий соответствие индивидуальных особенностей работника нормативным требованиям должностного поста.

3. Какие основные разделы входят в структуру профессиограммы?

А - общие сведения о профессии;

Б - характеристика процесса труда;

В - санитарно-гигиенические условия труда;

Г - психофизиологические требования профессии к работнику;

Д - перечень необходимых знаний, умений и навыков;

- Е - требования к подготовке и повышению квалификации кадров.
на обладание качествами, необходимыми для руководства другими.
4. Обычно вы предпочитаете:
А - планировать свою деятельность; Б - действовать спонтанно.
5. Ваши друзья:
А - часто изливают вам душу; Б - редко делятся с вами личными проблемами.
3. Что скорее могло бы стать вашим хобби?
А - коллекционирование; Б - игра в теннис.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Учебная дисциплина обеспечена учебно-методической документацией и материалами. Ее содержание представлено в локальной сети вуза и на сайте факультета философии и социологии БашГУ <http://www.bashedu.ru/o-fakultete-filosofii-i-sotsiologii> Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам в компьютерном классе факультета философии и социологии БашГУ, а также к Электронной библиотеке БашГУ по адресу: <http://lib.bashedu.ru>

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва : Дашков и Ко, 2014. - 392 с. : табл. - («Учебные издания для бакалавров»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135040>
2. [Арсеньев, Ю. Н.](#) Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс] [учеб. пособие] / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. — Москва : Юнити-Дана, 2015. — 192 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — ISBN 5-238-00842-2. — <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114558&sr=1>.
3. [Михайлина, Г. И.](#) Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. И. Михайлина [и др.] .— Москва : Дашков и Ко, 2016. — 280 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — ISBN 978-5-394-01749-0. — <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453363&sr=1>.
4. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Ю, И. Аксенова [и др.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015. — 561 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — ISBN 5-238-00290-4. — <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118464&sr=1>.

Дополнительная литература:

5. [Бакирова, Г.Х.](#) Психология развития и мотивации персонала. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Бакирова Г. Х. — М. : Юнити-Дана, 2012. — 440 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online". — ISBN 978-5-238-01605-4. — <URL:<http://www.biblioclub.ru/book/118125/>>.
6. [Бабосов, Е. М.](#) Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Е. С. Бабосова. — Минск : ТетраСистемс, 2012. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему

«Университетская библиотека online» .— <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=111916>.

7. [Рогожин, М.Ю.](#) Управление персоналом: практическое пособие [Электронный ресурс] / М.Ю. Рогожин .— М. : Директ-Медиа, 2014 .— 309 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online" .— ISBN 978-5-370-01892-3 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253718&sr=1>>.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

Перечень программного обеспечения:

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 104 от 17.06.2013 г.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 114 от 12.11.2014 г.

Перечень информационных справочных систем:

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»;
- ЭБС издательства «Лань»;
- ЭБС «Электронный читальный зал»;
- <http://pr.web-3.ru>;
- <http://www.e-xecutive.ru>;
- <http://www.piar.ru>;
- <http://pr-info.ru>;
- <http://pr-life.ru>;
- <http://www.raso.ru>;
- <http://www.soob.ru>;
- <http://www.prnews.ru>;
- <http://www.rwr.ru>;
- <http://studlib.com/>.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).	Лекции	Аудитория № 419 Лаборатория ИТ Учебная мебель, шкафы, моноблоки LenovoThinkCentreAll-in-One 2048MB 320GB, инв. номер 41013400000704-41013400000718 (15 штук). ПО: 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 104 от 17.06.2013 г. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Лицензия

		бессрочная. Договор № 114 от 12.11.2014 г.
учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).	Практические занятия	Аудитория № 419 Лаборатория ИТ Учебная мебель, шкафы, моноблоки LenovoThinkCentreAll-in-One 2048MB 320GB, инв. номер 41013400000704-41013400000718 (15 штук). ПО: 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 104 от 17.06.2013 г. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 114 от 12.11.2014 г.
учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4). учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).	Индивидуальные и групповые консультации, промежуточная аттестация.	Аудитория № 406 Аудитория № 419 Лаборатория ИТ Учебная мебель, шкафы, моноблоки LenovoThinkCentreAll-in-One 2048MB 320GB, инв. номер 41013400000704-41013400000718 (15 штук). ПО: 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 104 от 17.06.2013 г. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 114 от 12.11.2014 г.
помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4)	Самостоятельная работа	Читальный зал №5 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер KyoceraM130 – 1 шт., сканер EpsonV33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, МоноблокIRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Управление персоналом на
7 семестр очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины Очная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	72/2
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	36,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	35,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	

Форма контроля:

зачет 7 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	<p>Модуль 1. Управление персоналом: определение, виды, функции</p> <p>Тема 1. Сущность управления персоналом Менеджмент и его типы. Управление персоналом как тип менеджмента. Цели и задачи управления персоналом. Концепция управления персоналом в организации. Система управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Отбор и оценка кадров. Планирование карьеры. Власть и основные формы ее реализации. Власть и ответственность.</p>	3	3		5	1-2	1. Знакомство с рекомендуемой литературой; 2. Подготовка материала к докладу.	Выступление по вопросам к семинарским занятиям
2.	<p>Тема 2. Кадровая политика Сущность кадровой политики. Планирование потребности в персонале. Структура кадров системы управления.</p>	3	3		5	1-5	1. Подготовка конспекта лекций;	Выступление по вопросам к семинарским занятиям

	<p>Переподготовка и повышение квалификации кадров. Отбор, оценка и расстановка кадров. Требования к кадрам. Развитие коммуникативных возможностей персонала. Ротация и продвижения кадров. Кадровая служба: функции, организация, ответственность.</p>							
3.	<p>Тема 3. Управленческая психология. Психологические проблемы бизнеса и менеджмента. Управленческая психология как наука. Взаимосвязь управленческой психологии с другими науками управленческого цикла. Психологические трудности переходного периода. Адаптация, как процесс приспособления личности, группы, нации, народа к новым условиям социальной среды. Положительные результаты адаптации и ее отрицательные результаты. Социально-психологическая адаптация населения к рынку как 1) смена парадигмы экономического сознания; 2) смена «вершинной» и «глубинной» экономической психологии, особенно ценностей и идеалов; 3) смена «психологии</p>	2	2	5	1,3-7	<p>1. Подготовка конспекта лекций; 2. Подготовка к тестированию</p>	<p>Выступление по вопросам к семинарским занятиям</p>	

	<p>хозяйственных эпох».</p> <p>Адаптация как проблема мотивации. Смена или коррекция ценностей. Поиск своего пути создания нового общества. Социально-психологические факторы поиска. Психологические законы функционирования рыночной экономики. Создание новой «душевной» Структуры человека как приоритетная проблема формирования нового общества, Необходимость создания социально-психологической службы населения.</p>							
4.	<p>Тема 4. Личность как объект управленческого воздействия. Социальный психоанализ, психокоррекция поведения персонала.</p> <p>Личность как субъект и «универсальный ресурс» рыночной экономики. Индивидуально-психологические, общественно-психологические и научно-мировоззренческие качества личности. Необходимость индивидуального подхода к личности в управлении. Проблема совместимости психологии личности и методов управленческого воздействия (технология индивидуальной</p>	2	2		5	1-7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка плана работы; 2. Конспектирование. 	Тестирование

	<p>работы с персоналом).</p> <p>Пути повышения продуктивности индивидуальных методов работы. Методы «техника» познания личности. Психодиагностика как область психологического знания. Области применения и возможности использования психодиагностики в управленческой деятельности и кадровой работе.</p>							
5	<p>Модуль 2. Инструменты управления персоналом</p> <p>Тема 5. Руководство: власть, влияние и партнерство. Модели лидерства. Партнерство. (Деловая игра Common).</p> <p>Руководство в организации. Управление и лидерство. Лидерство как способность оказывать влияние на людей для достижения поставленных целей. Теории лидерства. Понятие лидерства. Качества лидера Лидер и менеджер: общее и особенные черты. Развитие лидерского потенциала. Власть как возможность влияния на поведения людей.</p>	3	3	5	1-7	1. Подготовка конспекта лекций;	Выступление по вопросам к семинарским занятиям	

	<p>Основы власти руководителя (власть принуждения, власть компенсации, власть информации и т.д.). Виды власти. Баланс власти.</p> <p>Власть как функция взаимодействия. Партнерство руководителя и подчиненных. Виды влияния, обеспечивающие партнерство: убеждение, привлечение работников к участию в управлении. Их сильные и слабые стороны. Условия и способы, эффективного использования руководителем инструментов влияния.</p>						
6	<p>Тема 6. Стил ь руководства. Социально-психологический портрет руководителя. Технология имиджа менеджера. Организация труда руководителя.</p> <p>Стил ь руководства как категория управления. Классификация стилей руководства, зависимость стили я руководства от степени зрелости подчиненных. Субъективная составляющая стили я руководства. Модель личности современного руководителя. Имидж руководителя. Создание и</p>	3	3	5	1-7	<p>1. Подготовка конспекта лекций;</p> <p>2. Подготовка к тестированию</p>	Реферат

	<p>перестройка имиджа. Профессиограмма и социально-психологический портрет руководителя. Биографические характеристики, способности, черты личности, менеджерские характеристики.</p> <p>Организация труда руководителя: секретариат. Технические средства управления, самоменеджмент руководителя. Культура Управленческой деятельности.</p>							
8	<p>Тема 7. Управление формированием и развитием коллектива. Психология толпы. Внеколлективные формы массового поведения людей и способы их коррекции.</p> <p>Взаимосвязь и противоречия коллективного и личного. Формирование коллектива. Качество персонала. Управление подбором персонала. Построение коллектива. Руководством коллектива. Этапы построение коллектива. Преимущество и недостатки коллективной работы. Менеджер как воспитатель коллектива.</p>	2	2		5,8	1-7	1. Конспектирование.	Тестирование
	ИТОГО:	18	18		35,8			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Управление персоналом на
5 курс 2 сессия заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	72,2
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	14,2
лекций	4
практических/ семинарских	8
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	54
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	3,8

Форма контроля:

зачет 5курс 2 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	<p>Модуль 1. Управление персоналом: определение, виды, функции</p> <p>Тема 1. Сущность управления персоналом Менеджмент и его типы. Управление персоналом как тип менеджмента. Цели и задачи управления персоналом. Концепция управления персоналом в организации. Система управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Отбор и оценка кадров. Планирование карьеры. Власть и основные формы ее реализации. Власть и ответственность.</p>	0,5	2		7	1-2	3. Знакомство с рекомендуемой литературой;	Выступление по вопросам к семинарским занятиям
2.	<p>Тема 2. Кадровая политика Сущность кадровой политики. Планирование потребности в персонале. Структура</p>	0,5	1		7	1-5	2. Подготовка конспекта лекций; 3. Подбор материала для реферата.	Выступление по вопросам к семинарским занятиям

	кадров системы управления. Переподготовка и повышение квалификации кадров. Отбор, оценка и расстановка кадров. Требования к кадрам. Развитие коммуникативных возможностей персонала. Ротация и продвижения кадров. Кадровая служба: функции, организация, ответственность.							
3.	<p>Тема 3. Управленческая психология. Психологические проблемы бизнеса и менеджмента.</p> <p>Управленческая психология как наука. Взаимосвязь управленческой психологии с другими науками управленческого цикла. Психологические трудности переходного периода. Адаптация, как процесс приспособления личности, группы, нации, народа к новым условиям социальной среды. Положительные результаты адаптации и ее отрицательные результаты. Социально-психологическая адаптация населения к рынку как</p> <p>1) смена парадигмы экономического сознания; 2) смена «вершинной» и «глубинной» экономической</p>	0,5	1		7	1,3-7	<p>3. Подготовка конспекта лекций;</p> <p>4. Подготовка к тестированию</p>	Выступление по вопросам к семинарским занятиям

	<p>психологии, особенно ценностей и идеалов; 3) смена «психологии хозяйственных эпох».</p> <p>Адаптация как проблема мотивации. Смена или коррекция ценностей. Поиск своего пути создания нового общества. Социально-психологические факторы поиска. Психологические законы функционирования рыночной экономики. Создание новой «душевной» Структуры человека как приоритетная проблема формирования нового общества, Необходимость создания социально-психологической службы населения.</p>							
4.	<p>Тема 4. Личность как объект управленческого воздействия. Социальный психоанализ, психокоррекция поведения персонала.</p> <p>Личность как субъект и «универсальный ресурс» рыночной экономики. Индивидуально-психологические, общественно-психологические и научно-мировоззренческие качества личности. Необходимость индивидуального подхода к личности в управлении. Проблема совместимости</p>	0,5	1		7	1-7	3.	Конспектирование. Тестирование

	<p>психологии личности и методов управленческого воздействия (технология индивидуальной работы с персоналом).</p> <p>Пути повышения продуктивности индивидуальных методов работы. Методы «техника» познания личности. Психодиагностика как область психологического знания. Области применения и возможности использования психодиагностики в управленческой деятельности и кадровой работе.</p>							
5	<p>Модуль 2. Инструменты управления персоналом</p> <p>Тема 5. Руководство: власть, влияние и партнерство. Модели лидерства. Партнерство. (Деловая игра Common).</p> <p>Руководство в организации. Управление и лидерство. Лидерство как способность оказывать влияние на людей для достижения поставленных целей. Теории лидерства. Понятие лидерства. Качества лидера Лидер и менеджер: общее и особенные черты.</p>	0,5	1		7	1-7	<p>2. Подготовка конспекта лекций;</p> <p>3. Подбор материала для реферата.</p>	<p>Выступление по вопросам к семинарским занятиям</p>

	<p>Развитие лидерского потенциала. Власть как возможность влияния на поведения людей.</p> <p>Основы власти руководителя (власть принуждения, власть компенсации, власть информации и т.д.). Виды власти. Баланс власти.</p> <p>Власть как функция взаимодействия. Партнерство руководителя и подчиненных. Виды влияния, обеспечивающие партнерство: убеждение, привлечение работников к участию в управлении. Их сильные и слабые стороны. Условия и способы, эффективного использования руководителем инструментов влияния.</p>							
6	<p>Тема 6. Стиль руководства. Социально-психологический портрет руководителя. Технология имиджа менеджера. Организация труда руководителя.</p> <p>Стиль руководства как категория управления. Классификация стилей руководства, зависимость стиля руководства от степени зрелости</p>	0,5	1		7	1-7	<p>3. Подготовка конспекта лекций;</p> <p>4. Подготовка к тестированию</p>	Реферат

	<p>подчиненных. Субъективная составляющая стиля руководства. Модель личности современного руководителя.</p> <p>Имидж руководителя. Создание и перестройка имиджа.</p> <p>Профессиограмма и социально-психологический портрет руководителя. Биографические характеристики, способности, черты личности, менеджерские характеристики.</p> <p>Организация труда руководителя: секретариат. Технические средства управления, самоменеджмент руководителя.</p> <p>Культура Управленческой деятельности.</p>							
8	<p>Тема 7. Управление формированием и развитием коллектива. Психология толпы. Внеколлективные формы массового поведения людей и способы их коррекции.</p> <p>Взаимосвязь и противоречия коллективного и личного.</p> <p>Формирование коллектива.</p> <p>Качество персонала. Управление подбором персонала. Построение коллектива. Руководством коллектива. Этапы построение коллектива. Преимущество и</p>	0,5	1	7	1-7	2.	Конспектирование.	Тестирование

	недостатки коллективной работы. Менеджер как воспитатель коллектива.							
	ИТОГО:	4	8		54			

Управление персоналом

специальность 51.03.01 Культурология
 курс 4, семестр 7

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1. Управление персоналом: определение, виды, функции				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	2	5	0	10
3. Выступление по вопросам к семинарским занятиям	2	5	0	10
Рубежный контроль				
1. Тестирование		1	0	25
Модуль 2. Инструменты управления персоналом				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	2	5	0	10
2. Реферат	5	1	0	10
3. Выступление по вопросам к семинарским занятиям	2	5	0	10
Рубежный контроль				
1. Тестирование		1	0	25
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада			0	5
2. Публикация статей			0	5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
1. Зачет				