МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Проректор по образовательной деятельности  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Шубаева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

***Управление персоналом организации***

**Рабочая программа дисциплины**

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки/ *Специальность* | *38.03.03 Управление персоналом* |
| Направленность (профиль) программы/  *Специализация* | *Кадровый менеджмент* |
| Уровень высшего образования | *Бакалавриат* |
| Форма обучения | *очная* |
| Год набора | *2025* |

Составитель*(и)*:

|  |
| --- |
| к.э.н, Попазова Ольга Анатольевна |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Часов по учебному плану | 288 | **Виды контроля в семестрах:**   |  | | --- | | Зачет: семестр 2 | | Экзамен: семестр 3 | | Курсовая работа: семестр 3 | |
| в том числе: |  |
| контактная работа | 128 |
| самостоятельная работа | 124 |
| практическая подготовка | 0 |
| часов на контроль | 36 |

**Распределение часов дисциплины:**

|  |  |
| --- | --- |
| Семестр: | 2,3 |
| Вид занятий | Часы |
| Лекционные занятия | 58 |
| Практические занятия | 70 |
| Лабораторные работы |  |
| **Итого аудиторных часов** | **128** |
| Самостоятельная работа | 124 |
| Часы на контроль | 36 |
| **Итого академических часов** | **288** |
| **Общая трудоемкость в зачетных единицах** | **8** |

Санкт-Петербург

2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

[**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** 3](#_Toc83656871)

[**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** 3](#_Toc83656872)

[**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ** 3](#_Toc83656873)

[**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*** 4](#_Toc83656874)

[**5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 8](#_Toc83656875)

[**5.1 Рекомендуемая литература** 8](#_Toc83656876)

[**5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства** 9](#_Toc83656877)

[**5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)** 9](#_Toc83656878)

[**6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 10](#_Toc83656879)

[**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ** 11](#_Toc83656880)

[**8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** 12](#_Toc83656881)

[**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** 14](#_Toc83656882)

[**1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации** 14](#_Toc83656883)

[**1.2 Темы письменных работ** 15](#_Toc83656884)

[**1.3 Контрольные точки** 16](#_Toc83656885)

[**1.4 Другие объекты оценивания** 16](#_Toc83656886)

[**1.5 Самостоятельная работа обучающегося** 16](#_Toc83656887)

[**1.6 Шкала оценивания результата** 16](#_Toc83656888)

# **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель:** | Формирование профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС, комплекса знаний, умений и навыков, отражающих возможности: познакомить студентов с современными подходами к организации найма, подбора и отбора персонала, деловой оценки (аттестации), обучения, планирования деловой карьеры и кадрового резерва, а также выработать у студентов широкий управленческий взгляд на организационную проблематику; познакомить с основными принципами, методами и методиками анализа систем управления персоналом, оценки результатов деятельности персонала и эффективности работы службы управления персоналом организации, а также навыками их применения на практике. |

# **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина Б1.О Управление персоналом организации относится к обязательной части Блока 1.

# **3.** **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

| **Код и наименование компетенции выпускника** | **Код и наименование индикатора достижения компетенций** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| ОПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; | ОПК-3.1 - Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом | Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации  Уметь: разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом, анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом.  Владеть: современными технологиями управления персоналом, навыками разработки и реализации бизнес-процесса управления персоналом организации. |
| ОПК-4 - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; | ОПК-4.1 - Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом | Знать: методы разработки и реализации процедур управления персоналом, программ совершенствования профессиональной подготовки, оценки персонала, оценки эффективности программ управления персоналом организации  Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации, программы обучения сотрудников, мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.  Владеть: современным инструментарием управления персоналом, методами планирования карьеры. |

# **4.** **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер и наименование тем и/или разделов/тем** | **Содержание дисциплины** | | **Объем дисциплины**  **(академические часы)** | | | | |
| **Контактная работа** | | | | **СРО** |
| **ЗЛТ** | | **ПЗ** | **ЛР** |
| Тема 1. Методология управления персоналом | Феномен управления: сущность, цели, функции. Понятие и характеристики социального управления. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами как виды социального управления. Управление человеческими ресурсами: социально-трудовые аспекты. Теории управления персоналом. История развития управления персоналом как вида социальной деятельности | | 2 | | 2 |  | 6 |
| Тема 2. Основные зарубежные научные школы управления персоналом | Западноевропейская школа управления персоналом. Американская школа управления персоналом. Японская школа управления персоналом | | 2 | | 2 |  | 6 |
| Тема 3. История развития управления персоналом в России | Дореволюционный период, советский период, современный период развития управления персоналом в России. | | 2 | | 2 |  | 6 |
| Тема 4. Теоретические подходы к управлению персоналом | Ценностные основания теорий управления персоналом. Рационалистический подход к управлению персоналом. Гуманистический подход к управлению персоналом. | | 2 | | 2 |  | 6 |
| Тема 5. Базовые доктрины управления персоналом | Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов. Доктрина развития человеческого капитала организации. Доктрина рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала. | | 2 | | 2 |  | 6 |
| Тема 6. История кадровых инноваций и кадровый менеджмент | Традиционные теории управления человеческими ресурсами. Развитие рынка управленческих идей. Современные управленческие инновации и кадровый менеджмент. | | 2 | | 4 |  | 6 |
| Тема 7. Управление персоналом в системе менеджмента организации | Человеческие ресурсы как объект управления. Функциональные циклы управления персоналом в управлении организацией. Система управления персоналом. | | 2 | | 4 |  | 6 |
| Тема 8. Человеческий капитал | Концепция человеческого капитала. Аппарат теории человеческого капитала. Оценка человеческого капитала. Реализованный трудовой потенциал. | | 2 | | 2 |  | 6 |
| Тема 9. Управление трудовым потенциалом персонала организации | Сущность понятия «трудовой потенциал». Система компонентов и показателей трудового потенциала.Структура кадрового потенциала. Трудовой потенциал и эффективность организации. | | 2 | | 4 |  | 6 |
| Тема 10. Рынок трудовых ресурсов: структурные и динамические особенности | Трудовые ресурсы как составляющая рыночной экономики. Структура рынка трудовых ресурсов. Территориальные рынки человеческих ресурсов. | | 2 | | 4 |  | 6 |
| Тема 11. Посредники на рынке трудовых ресурсов | Специфика посреднических услуг на рынке трудовых ресурсов. Государственная служба занятости. Кадровые агентства и консалтинговые компании. Взаимодействие работодателей с образовательными учреждениями. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 12. Правовое регулирование социально-трудовых отношений | Понятие трудовых отношений. Основные субъекты трудовых отношений. Понятие и содержание трудового договора. Испытание при приеме на работу. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность. Трудовые споры и порядок их разрешения. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 13. Формы занятости | Стандартная и нестандартная занятость. Нестандартные формы занятости и их классификация. Новы типы работников. Дистанционная работа: особенности и сферы применения. Закон о дистанционной работе. Фундаментальные социальные преимущества и проблемы новых форм занятости. | | 2 | | 2 |  | 2 |
| Тема 14. Креативный класс в современной структуре человеческих ресурсов | Сущность и структура креативного класса. Развитие креативного класса и характерные черты его представителей. Инструменты и методы управления креативным классом. | | 2 | | 2 |  | 2 |
| Тема 15. Рекрутинг кандидатов на вакантные должности | Рекрутирование как вид деятельности. Внутренний и внешний наем работников. Методы рекрутирования кандидатов на вакантные должности. Тенденции в сфере рекрутирования кандидатов на вакантные должности. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 16. Системный подход к управлению персоналом | Понятие системы. Системный подход в современной науке и к управлению персоналом. Управление персоналом как социальная система. Закономерности, принципы и методы управления персоналом. Методы управления персоналом. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 17. Организация и деятельность современных подразделений по управлению персоналом | Кадровая служба в иерархии управления организации. Сущность и факторы деятельности по управлению персоналом на предприятии. Задачи и функции современного подразделения по управлению персоналом. Варианты организационной структуры кадровой службы. Ресурсное обеспечение деятельности кадровой службы. Оценка деятельности и механизм мотивации кадровой службы. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 18. Технологический процесс управления персоналом организации | Понятие социальной технологии в управлении. Социальная технология как элемент процесса управления персоналом. Основные технологии процесса управления персоналом. | | 2 | | 2 |  | 6 |
| Тема 19. Кадровая стратегия и кадровая политика организации | Место и роль человека в обществе и организации. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии организации. Основные направления кадровой политики организации. Операционные подсистемы HR-менеджмента. | | 2 | | 2 |  | 2 |
| Тема 20. Компетентностный подход в управлении персоналом | Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: сущность, основные положения и принципы. Место и роль модели компетенций в системе управления персоналом современной организации. Методы оценки компетенций персонала организации. Применение компетентностного подхода в системе управления персоналом в современных условиях. Компетентностный подход как методологическая основа организации системы управления персоналом. | | 2 | | 2 |  | 2 |
| Тема 21. Формирование и оптимизация системы управления персоналом | Методология формирования и оптимизации системы управления персоналом, понятийный аппарат. Стратегические подходы к разработке или актуализации системы управления персоналом. Содержание основных технологических этапов разработки (оптимизации) системы управления персоналом. Особенности функционирования системы управления персоналом в период кризисного развития организации. | | 1 | | 2 |  | 2 |
| Тема 22. Целеполагание в управлении персоналом | Цели организации: формирование и построение. "Дерево целей": сущность и построение. Взаимосвязь целей организации и целей управления персоналом. Методика SMART построения целей. Категории целей управления персоналом. Принципы целеполагания в системе управления персоналом. | | 1 | | 2 |  | 2 |
| Тема 23. Анализ и проектирование рабочих мест (должностей) | Анализ рабочего места (должности). Проектирование рабочего места (должности). Профессиограмма. Формирование профилей должностей. | | 1 | | 2 |  | 2 |
| Тема 24. Кадровое планирование | Цели и задачи кадрового планирования. Этапы кадрового планирования. Виды кадрового планирования. Методы кадрового планирования. Маркетинг персонала в системе кадрового планирования. | | 2 | | 2 |  | 2 |
| Тема 25. Наем и отбор персонала | Набор персонала. Отбор персонала. Этапы отбора. Современные технологии привлечения и отбора персонала. Рекрутинг. Отборочные технологии при найме персонала: собеседование, тестирование, деловые игры, кейс-методики, интервью по компетенциям. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 26. Адаптация персонала организации | Адаптация персонала и адаптационная программа: содержание понятия и его характеристики. Этапы процесса адаптации персонала в организации. Основные методы проведения процесса адаптации персонала. Опыт разработки программ по адаптации персонала в зарубежных и российских компаниях. Значение мероприятий по совершенствованию системы управления адаптацией персонала. Разработка программы адаптации персонала в организации. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 27. Обучение персонала | Основные понятия и положения обучения персонала. Потребность организаций в обучении персонала. Методы обучения персонала. Современные методы обучения. Разработка программы обучения. Оценка обучения персонала. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 28. Планирование карьеры персонала и работа с кадровым резервом | Общие понятия и виды карьеры. Планирование и развитие карьеры. Кадровый резерв. | | 2 | | 2 |  | 2 |
| Тема 29. Оценка и аттестация персонала | Основные понятия, сущность и цели оценки. Проведение оценки компетенций персонала. Метод центра оценки. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки. Понятие аттестации. Сущность аттестационного процесса. Трудовой кодекс об аттестации. Типы аттестации в РФ. Виды аттестации. Локальный акт по аттестации. Аттестационный лист. Этапы аттестации и их содержание. Результаты аттестации. | | 2 | | 2 |  | 2 |
| Тема 30. Оплата труда и компенсации | Понятие компенсационного пакета. Материальные и нематериальные мотиваторы. Традиционная схема структуры дохода сотрудников организации. Формы и системы оплаты труда. Тарифные системы. Бестарифные системы. Повременные и сдельные формы оплаты труда. Разработка моделей вознаграждений и компенсаций в организации. | | 2 | | 2 |  | 4 |
| Тема 31. Оценка эффективности управления персоналом | Элементы кадровой политики через призму социальной и экономической эффективности. Анализ эффективности системы управления персоналом организации: основные показатели эффективности, принципы оценки и направления анализа. Оценка работы службы управления персоналом предприятия. | | 1 | | 2 |  | 2 |
| **Контроль:** | | | | | | | **36** |
| **Всего по дисциплине:** | | **58** | | **70** | |  | **124** |

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

# **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **5.1 Рекомендуемая литература**

|  |  |
| --- | --- |
| **Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)** | **Электронные ресурсы** |
| Попазова О.А. Управление персоналом организации : учебник / О.А.Попазова, Э.Б.Молодькова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т , Каф. упр. персоналом .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2019 .— 267 с. : ил., табл. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru . | [http://opac.unecon.ru/elibrary ... B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf](http://opac.unecon.ru/elibrary/2015/ucheb/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf) |
| Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст : электронный | <https://znanium.com/read?id=375867> |
| Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 431 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт | <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-429092> |
| Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт | [https://urait.ru/viewer/upravl ... -personalom-organizacii-477303](https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-477303) |
| Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт | [https://urait.ru/viewer/upravl ... -personalom-organizacii-473945](https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-473945) |

## **5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства**

|  |
| --- |
| - 7-Zip |
| - ОС Альт образование 10 |
| - LibreOffice Base |
| - LibreOffice Calc |
| - LibreOffice Writer |

## **5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Наименование СПБД/ ИСС** |
| 1. | Электронная библиотека Grebennikon.ru – [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) |
| 2. | Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru |
| 3. | Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru |
| 4. | База данных ПОЛПРЕД Справочники – [www.polpred.com](http://www.polpred.com) |
| 5. | База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary  [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) |
| 6. | Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.consultant.ru) |
| 7. | Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru) |
| 8. | Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.kodeks.ru) |
| 9. | Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru |
| 10. | Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru |
| 11. | Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – [www.znanium.com](http://www.znanium.com) |
| 12. | Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru |

# **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование учебных аудиторий, перечень** | **Адрес (местоположение) учебных аудиторий** |
| Ауд. 206 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 29 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт.,парта 6шт.Компьютер I3-8100/ 8Гб/500Гб/ Philips224E5QSB - 15 шт.,Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб/-1 шт., Проектор NEC М350 Х- 1 шт., Экран с электро-приводом Draper Baronet 138х180 см - 1 шт., Коммутатор HP Е2610-24 (J9085A) - 1 шт., Коммутатор HP ProCurve Swich 2610-48 (J9088A) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 510 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 38 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая - 1 шт., трибуна - 1 шт., тумба м/м - 1 шт., Компьютер Gigabyte H77M-D3H Intel Core i5-3570 3.4GHz/4Gb /500Gb/ VievSonic VA703b - 1 шт., Мультимедийный проектор Optoma x 400 - 1 шт., Экран проекцион. Projecta Compact Electrol 153x200 cм MATTE White S - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 504 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 90 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая - 1 шт., трибуна - 1 шт., тумба м/м - 1 шт., Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб/ - 1 шт., Компьютер Intel Core i5-3570 Sigabyte GA-H77M - 1 шт., Громкоговоритель Electrolvoice EVID 3.2 - 2 шт., Мультимедийный проектор NEC ME402X - 1 шт., Микшер усилитель ТА-1120-1шт. в комплекте с Behringer XM8500 ULTRAVOICE - 1 шт., Экран с электропривод. 183х240 см д120 - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 622 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 48 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая - 1 шт., трибуна - 1 шт., тумба м/м - 1 шт., Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб/ - 1 шт., Мультимедийный проектор Тип 1 Optoma x 400 - 1 шт., Экран с электропривод.160х210 см - 1 шт., Акустическая система JBL CONTROL 25 WH - 2 шт., Микшер-усилитель MOBILE 35 - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 208 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., парта 10шт., скамейка 10шт., тумба м/мКомпьютер I3-8100/ 8Гб/500Гб/ Philips224E5QSB - 20 шт., Компьютер i5-7400 3 Gh/8Gb/1Tb/Dell e2318h - 1 шт., Мультимедийный проектор 1 NEC ME401X - 1 шт., Экран с электроприводом 153х200 см Matte White - 1 шт., Коммутатор HP ProCurve Switch 2610-24 (24 ports 10/100+2 10/100/1000) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |

# **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

* учебно-методической документацией;
* локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
* графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

* фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
* базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
* профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
* индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
* метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

# **8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

# **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

## **1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Управление персоналом – часть менеджмента |
| 2 | Сущность управления персоналом |
| 3 | Управление персоналом как наука |
| 4 | Структура персонала организации |
| 5 | Методы управления персоналом |
| 6 | Управление персоналом и управление человеческими ресурсами как виды социального управления |
| 7 | Управление человеческими ресурсами: социально-трудовые аспекты |
| 8 | Теории управления персоналом |
| 9 | История развития управления персоналом как вида социальной деятельности |
| 10 | Западноевропейская школа управления персоналом |
| 11 | Американская школа управления персоналом |
| 12 | Японская школа управления персоналом |
| 13 | История развития управления персоналом в России: дореволюционный период |
| 14 | История развития управления персоналом в России: советский период |
| 15 | История развития управления персоналом в России: современный период |
| 16 | Ценностные основания теорий управления персоналом |
| 17 | Рационалистический подход к управлению персоналом |
| 18 | Гуманистический подход к управлению персоналом |
| 19 | Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов |
| 20 | Доктрина развития человеческого капитала организации |
| 21 | Доктрина рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала |
| 22 | Традиционные теории управления человеческими ресурсами |
| 23 | Современные управленческие инновации и кадровый менеджмент |
| 24 | Человеческие ресурсы как объект управления |
| 25 | Функциональные циклы управления персоналом в управлении организацией |
| 26 | Система управления персоналом |
| 27 | Управление трудовым потенциалом персонала организации |
| 28 | Рынок трудовых ресурсов: структурные и динамические особенности |
| 29 | Посредники на рынке трудовых ресурсов |
| 30 | Правовое регулирование социально-трудовых отношений |
| 31 | Формы занятости |
| 32 | Креативный класс в современной структуре человеческих ресурсов |
| 33 | Рекрутинг кандидатов на вакантные должности |
| 34 | Системный подход к управлению персоналом |
| 35 | Организация и деятельность современных подразделений по управлению персоналом |
| 36 | Технологический процесс управления персоналом организации |
| 37 | Кадровая стратегия и кадровая политика организации |
| 38 | Компетентностный подход в управлении персоналом |
| 39 | Формирование и оптимизация системы управления персоналом |
| 40 | Целеполагание в управлении персоналом |
| 41 | Анализ и проектирование рабочих мест (должностей) |
| 42 | Кадровое планирование |
| 43 | Наем и отбор персонала |
| 44 | Адаптация персонала организации |
| 45 | Обучение персонала |
| 46 | Планирование карьеры персонала и работа с кадровым резервом |
| 47 | Оценка и аттестация персонала |
| 48 | Оплата труда и компенсации |
| 49 | Оценка эффективности управления персоналом |
| 50 | Социально-экономическая и психологическая поддержка персонала организации |
| 51 | Приверженность персонала организации |
| 52 | Кадровый контроллинг и аудит персонала организации |
| 53 | Кадровый консалтинг |
| 54 | HR-брендинг |

## **1.2 Темы письменных работ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Современные концепции управления персоналом, их реализация в российских компаниях. |
| 2 | Зарубежный опыт управления персоналом и его адаптация в российских организациях. |
| 3 | Организационная структура службы управления персоналом и функционал работников кадровой службы. |
| 4 | Кадровая политика организации: понятие, предназначение, этапы проектирования и внедрения кадровой политики. |
| 5 | Кадровая документация в современной компании: номенклатура кадровых документов, особенности их подготовки. |
| 6 | Маркетинг персонала: основные аспекты маркетинговой деятельности в области персонала. |
| 7 | HR-бренд: технология разработки и продвижения. |
| 8 | Кадровое планирование: цели, задачи и виды. |
| 9 | Основные источники и методы подбора персонала. |
| 10 | Карта компетенций и профессиограмма как элементы подбора персонала. |
| 11 | Процедура отбора кандидатов на должность. Особенности подбора персонала различных категорий. |
| 12 | Проверка профессиональных и личностных качеств претендентов на работу. |
| 13 | Интервью при приеме на работу. Виды интервью, возможности их использования. |
| 14 | Процедура найма работника: порядок оформления. |
| 15 | Испытательный срок, его роль и организация. |
| 16 | Адаптация персонала: понятие, виды, этапы, показатели адаптированности. |
| 17 | Роль оценки в управлении персоналом. Методы оценки персонала. |
| 18 | Аттестация персонала. Виды аттестации, документационное сопровождение. |
| 19 | Управление деловой карьерой в организации. |
| 20 | Кадровый резерв: порядок формирования, методы работы с кадровым резервом. |
| 21 | Конкурс как метод отбора персонала. Виды конкурсов, технологии их проведения. |
| 22 | Виды профессионального обучения, особенности организации обучения работников. |
| 23 | Современные методы обучения персонала. Оценка эффективности персонала. |
| 24 | Мотивационные теории и возможности их применения на практике в современной организации. |
| 25 | Мотивация как основа эффективной трудовой деятельности. |
| 26 | Социальный пакет и его роль в мотивации работников. |
| 27 | Высвобождение персонала: виды, правовое обеспечение, документационное оформление. |
| 28 | Увольнение: процедура и документация. |
| 29 | Показатели эффективности работы служб управления персоналом. |
| 30 | Эффективность управления персоналом: методы оценки эффективности и анализ результатов. |

## **1.3 Контрольные точки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер контрольной точки** | **Тип контрольной точки** | **Способ проведения** | **Номера тем** |
| 1 | Контрольная работа | с помощью технических средств и информационных систем | 1-4 |
| 2 | Тест | с помощью технических средств и информационных систем | 5-8 |
| 3 | Текущий контроль | с помощью технических средств и информационных систем | 1-8 |
| 4 | Тест | с помощью технических средств и информационных систем | 9-20 |
| 5 | Контрольная работа | письменно | 21-36 |
| 6 | Текущий контроль | с помощью технических средств и информационных систем | 1-36 |

## **1.4 Другие объекты оценивания**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Рабочей программой дисциплины не предусмотрено. |

## **1.5 Самостоятельная работа обучающегося**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименования самостоятельной работы** | **Номера тем** |
| Подготовка к лекционным и практическим занятиям | 1-36 |
| Курсовое проектирование | 1-36 |
| Подготовка к экзамену | 1-36 |

## **1.6** **Шкала оценивания результата**

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Баллы | Оценка |
| <=54 | неудовлетворительно |
| 55-69 | удовлетворительно |
| 70-84 | хорошо |
| >=85 | отлично |

**Шкала оценивания результата**

|  |  |
| --- | --- |
| 2 (балл до 54) | Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.  Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат. |
| 3 (балл 55-69) | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены.  Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер. |
| 4 (балл 70-84) | Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения. |
| 5 (балл 85-100) | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход. |