

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Институт непрерывного образования»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление человеческими ресурсами
для направления подготовки
38.03.01 «Экономика»,
профиль (направленность) «Экономика в строительстве и ЖКХ»

Уровень бакалавриата

Квалификация выпускника
Бакалавр

Руководитель основной профессиональной
образовательной программы
доц., к.э.н. Бодрова Е.Е.

Москва, 2018 г.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» разработана Котовой А.А.

Рабочая программа учебной дисциплины **«Управление человеческими ресурсами»** разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 ноября 2015 г. №1327, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Экономика»**.

1. Цель и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины являются приобретение обучающимися теоретических и практических знаний и навыков в области управления кадрами организации. Программой курса предусмотрено изучение целей, задач, основных принципов, методов и функций управления персоналом современной организации; механизма организации системы управления персоналом; факторов, влияющих на управление персоналом; стратегий развития предприятия и соответствующих им систем управления персоналом; управления поведением работника и формирования дисциплинарных отношений в коллективе; задач, принципов, элементов и методов планирования персонала в организации; формирования современной службы управления персоналом; видов и принципов формирования кадровой политики организации; внутреннего рынка труда и маркетинга персонала; технологий формирования компетенций; набора, отбора и найма персонала, адаптации работников в организации, развития персонала и построения карьеры сотрудников, оценки деятельности персонала организации; бюджетирования расходов на персонал; современных технологий оптимизации затрат на персонал; процесса формирования и совершенствования корпоративной культуры, кадрового контроллинга; формирования системы лояльности персонала своей организации.

Концепция подготовки специалистов в области управления персоналом базируется на тех достижениях в области обучения экономике, организации производства и труда, управлению, которые сегодня общепризнанны. В России управление персоналом стало формироваться как самостоятельное направление управления в начале 1990-х годов. В первую очередь это было обусловлено распадом административной системы, предоставлением организационной самостоятельности, развитием рыночных отношений и, главным образом, осознанием того, что в центре экономики находится человек.

Основными задачами курса «Управление человеческими ресурсами» являются следующие:

- изучение теоретических особенностей в области разработки стратегии управления персоналом на предприятии и планирования его деятельности;
- изучение структуры и направлений развития кадровых служб предприятия, стилей и методов управления персоналом;
- формирование практических навыков проведения мероприятий по обеспечению предприятия персоналом, развития персонала, а также анализу социальной ситуации на предприятии и методов повышения ее стабилизации;
- обеспечения изучения новейших методологических и практических разработок в области управления персоналом в условиях рыночной экономики.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие общекультурные компетенции (ОК):

- способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20);

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие профессиональные компетенции (ПК):

организационно-управленческая деятельность:

- знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1);
- способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);
- готовностью к разработке процедур и методов контроля (ПК-3);
- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);
- способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
- способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8);
- способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-9);
- способностью участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10);
- способностью использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11);
- способностью оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12);
- способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13);
- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
- готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15);

- способностью учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации (ПК-16);
 - готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17);
 - владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18);
 - способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций (ПК-19);
 - владеть методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения (ПК-20);
 - готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21);
 - знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению (ПК-22);
 - знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности (ПК-23);
 - способностью решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации (ПК-24);
 - знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25);
- информационно-аналитическая деятельность:
- способностью к экономическому образу мышления (ПК-26);
 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления (ПК-27);
 - пониманием основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования (ПК-28);
 - способностью анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29);
 - знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30);
 - умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31);
 - способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32);

- владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления (ПК-33);
 - владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-34);
 - умением моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов (ПК-35);
 - умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36);
 - умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37);
 - способностью применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (ПК-38);
 - владением навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации (ПК-39);
 - способностью анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40);
 - способностью оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способностью принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета (ПК-41);
 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-42);
 - способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-43);
 - способностью обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования (ПК-44);
 - владеть техниками финансового планирования и прогнозирования (ПК-45);
 - пониманием роли финансовых рынков и институтов, способностью к анализу различных финансовых инструментов (ПК-46);
 - способностью проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений (ПК-47);
- предпринимательская деятельность:
- умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48);
 - способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49);

- способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50).

3. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина является частью профессионального цикла.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№	Темы (разделы) дисциплины	Объем в ЗЕ	Общий объем в академических часах	Объем контактной работы с преподавателем в академических часах	Из них занятия лекционного типа в академических часах	Объем самостоятельной работы обучающихся	Объем контрольных процедур в академических часах
1.	Роль управления персоналом в системе управления предприятием. Персонал как объект управления		17	6	3	11	
2.	Сущность и функции системы управления персоналом предприятия		18	6	3	11	1
3.	Организационная структура службы управления персоналом предприятия		18	6	3	11	1
4.	Обеспечение системы управления персоналом предприятия		18	6	3	11	1
5.	Анализ кадрового потенциала. Кадровый		18	6	3	11	1

	резерв						
6.	Планирование деловой карьеры		18	6	3	11	1
7.	Профессиональная и организационная адаптация персонала		18	6	3	11	1
8.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности		18	6	3	11	1
9.	Конфликты в коллективе и способы их разрешения		18	6	3	11	1
10	Оценка эффективности управления персоналом организации		19	6	3	12	1
	Итого:	6	180	60	30	111	9

Заочная форма обучения

№	Темы (разделы) дисциплины	Объем в ЗЕ	Общий объем в академических часах	Объем контактной работы с преподавателям в академических часах	Из них занятия лекционного типа в академических часах	Объем самостоятельной работы обучающихся	Объем контрольных процедур в академических часах
1.	Роль управления персоналом в системе управления предприятием. Персонал как объект управления		20	1		19	
2.	Сущность и функции системы управления персоналом предприятия		21	1		19	1
3.	Организационная структура службы управления персоналом предприятия		21	1	1	19	1
4.	Обеспечение системы		21	1	1	19	1

	управления персоналом предприятия						
5.	Анализ кадрового потенциала. Кадровый резерв		22	2	1	19	1
6.	Планирование деловой карьеры		22	2	1	19	1
7.	Профессиональная и организационная адаптация персонала		22	2	1	19	1
8.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности		22	2	1	19	1
9.	Конфликты в коллективе и способы их разрешения		22	2	1	19	1
10	Оценка эффективности управления персоналом организации		23	2	1	20	1
	Итого:	6	216	16	8	191	9

5. Содержание программы учебной дисциплины

Тема 1. Роль управления персоналом в системе управления предприятием. Персонал как объект управления.

Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Основы управления человеческими ресурсами. Предмет, объект, методология системы управления персоналом. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. Организационно-административный, социально-психологический и экономический подходы к управлению персоналом.

Историческое развитие подходов к человеку в организации. Основные факторы, оказывающие воздействие на поведение персонала. Управление персоналом как наука, практика, учебная дисциплина и творчество, основанное на определенных принципах.

Тема 2. Сущность и функции системы управления персоналом предприятия.

Понятие системы управления персоналом. Сущность системного подхода в работе с персоналом управления. Индивид на работе. Базовые направления воздействия на персонал. Состав системы управления персоналом:

функциональные подсистемы. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.

Цели и функции системы управления персоналом. Методы управления персоналом. Функциональное разделение и организационная структура системы управления персоналом на предприятии. Связь системы управления персоналом с целями организации. Участие персонала в управлении. Зарубежный опыт работы с персоналом в США, Западной Европе, Японии. Методы (инструментарий) изучения действия системы управления персоналом.

Тема 3. Организационная структура службы управления персоналом предприятия.

Организационная структура системы управления персоналом. Отношения в организации. Элементарная организационная структура управления персоналом. Линейная организационная структура управления персоналом. Функциональная организационная структура управления персоналом. Матричная организационная структура управления персоналом. Факторы, влияющие на выбор типа организационной структуры управления персоналом. Стратегия управления персоналом и ее реализации в рамках выбранной организационной структуры. Основы вознаграждающего управления.

Тема 4. Обеспечение системы управления персоналом предприятия.

Организация и структурирование кадровой службы. Организационное проектирование. Задачи и функции кадровой службы. Набор и селекция персонала. Формы занятости и работа по контракту. Интервьюирование при приеме на работу. Организационное развитие кадровой службы. Организационно-техническое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

Тема 5. Анализ кадрового потенциала. Кадровый резерв.

Компетенция персонала как объект стратегического управления. Оценка персонала. Выработка кадровой политики. Планирование работы с персоналом организации: сущность, цели и задачи. Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала, определение потребности в персонале; планирование и учет показателей по труду и расходов на персонал. Деловая оценка персонала. Методы оценки персонала. Оценка результатов труда и рабочего места. Процедура оценки и аттестации персонала. Работа с кадровым резервом. Подготовка персонала.

Тема 6. Планирование деловой карьеры.

Планирование человеческих ресурсов. Понятие и этапы карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Индивидуальная мотивация. Фазы развития профессионала. Управление карьерой. Планирование деловой карьеры. Планирование деловой карьеры на разных стадиях развития организации (стадии формирования, интенсивного роста, стабилизации, спада).

Управление карьерой. Подсистема организационного управления карьерой (подсистема исполнителей, подсистема работ, подсистема информационного обеспечения). Управление служебно-профессиональным перемещением персонала. Повышение, понижение, перевод, увольнение персонала. Особенности высвобождения персонала.

Тема 7. Профессиональная и организационная адаптация персонала.

Найм, отбор и прием персонала. Методы отбора персонала: тесноконтактное общение с претендентом, тестирование, установочное собеседование, профессиональное испытание. Профессиональная и организационная адаптация персонала. Профорientация, профессиональное обучение и подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Формы и методы организации системы обучения персонала.

Тема 8. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.

Мотивация поведения персонала в процессе трудовой деятельности. Мотивация и ответственность. Основные концептуальные подходы. Классификация мотивов и стимулов, используемых на практике. Мотивационные принципы организации труда. Стимулирование как основа мотивации. Основные правила мотивации. Системы морального и материального стимулирования. Способы вознаграждения. Управление дисциплинарными отношениями. Нетрадиционные формы и методы мотивации персонала. Коммуникации организации.

Тема 9. Конфликты в коллективе и способы их разрешения.

Конфликт в общественной и индивидуальной деятельности. Объективные и субъективные причины возникновения конфликта. Предмет и объект конфликта. Понятие силы участников конфликта. Ранжирование конфликтов. Типология конфликтов.

Форма, структура и динамика конфликтов.. Конфликты между узкой группой руководителей и основным персоналом. Конфликты между структурными подразделениями и между группами. Конфликты между индивидами. Национально-этнические конфликты, конфликты в сфере управления, мировоззренческие и нормативно-ценностные конфликты. Скрытое (латентное) состояние. Конфликтное поведение. Социальные и психологические мотивы конфликтов. Управление конфликтом. Пути и

средства предупреждения и разрешения конфликтов. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии..

Тема 10. Оценка эффективности управления персоналом организации.

Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом. Затраты на персонал организации. Классификация расходов на персонал. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления. Оценка деятельности подразделений управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования управления персоналом. Единовременные и текущие затраты на совершенствование системы и технологии управления персоналом. Виды и показатели эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа предполагает изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, выполнение самостоятельных заданий, подготовку рефератов.

Контроль за выполнением самостоятельной работы ведется в ходе изучения курса преподавателем на практических занятиях, а также при проверке индивидуальных заданий и письменных работ.

Вопросы для самостоятельной проработки:

- Роль субъектов фирмы в ее становлении и формировании кадровой политики.
- Формы и виды договоров на фирмах разных форм собственности и разной специализации.
- Использование целей и функций управления персоналом в достижении максимальных экономических результатов деятельности фирмы.
- Политика управления персоналом или основной фактор стабильности экономической деятельности фирмы.
- Значение планирования, найма и адаптации персонала в работе фирмы.
- Подготовка и продвижение персонала (опыт конкретной фирмы).
- Роль различных форм высвобождения и увольнения персонала в производственных результатах деятельности фирмы.
- Пример построения и организации труда в коммерческой фирме.
- Значение конфликтов и их регулирование в управлении рабочими группами.
- Использование теории мотивации в деятельности производственной, коммерческой и производящих услуги фирмах.

- Опыт применения различных систем оплаты труда в конкретных фирмах.
- Использование моделей и форм власти в мелких и крупных фирмах.
- Формирование стилей руководства на фирме.
- Связь мотивации и вознаграждения с управлением трудовыми отношениями.
- Связь мотивации и вознаграждения с властью на фирме.

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

Литература основная

1. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник. М.: Дашков и К, 2012. 389 с.
<http://www.knigafund.ru/books/169792>
2. Управление персоналом: Учебник для вузов. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 563 с.
<http://www.knigafund.ru/books/169727>
3. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. М.: Дашков и К, 2010. 291 с.
<http://www.knigafund.ru/books/76376>
4. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие. М.: Издательство Московского университета, 2011. 235 с.
<http://www.knigafund.ru/books/138666>

Дополнительная литература

5. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 222 с.
<http://www.knigafund.ru/books/164425>
6. Лукичёва Л.И. Управление персоналом: учебное пособие. М.: Омега-Л, 2011. 264 с. <http://www.knigafund.ru/books/4863812>.
7. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 312 с.
<http://www.knigafund.ru/books/149323>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины:

<http://knigafond.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля):

Обучающиеся осваивают дисциплину (модуль) двумя типами занятий:

- контактные занятия с преподавателем, которые регламентируются самим преподавателем
- самостоятельная работа, в ходе которой обучающиеся самостоятельно осваивают учебный материал с использованием рекомендуемой литературой по дисциплине и электронных ресурсов. Результаты освоения учебного материала подтверждаются обучающимися на контактных занятиях с преподавателем путем устных ответов на задания для самостоятельной работы.

Виды контактной работы:

- дискуссия;
- обсуждение конкретных ситуаций по темам практических занятий.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

- Система «Гарант»;
- Система «Консультант+»;
- лицензионное ПО компании IBM.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В процессе преподавания дисциплины используются следующие технические средства:

- 5) компьютерная техника с выходом в Интернет (20 нетбуков),
- 6) интерактивная доска Trace Board;
- 7) портативный 3D проектор InFocus IN 122;
- 8) система интерактивного опроса Votum-11.

12 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие общекультурные компетенции (ОК):

- способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20);

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие профессиональные компетенции (ПК):

организационно-управленческая деятельность:

- знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1);

- способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);
- готовностью к разработке процедур и методов контроля (ПК-3);
- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);
- способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
- способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8);
- способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-9);
- способностью участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10);
- способностью использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11);
- способностью оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12);
- способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13);
- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
- готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15);
- способностью учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации (ПК-16);
- готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17);
- владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18);
- способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций (ПК-19);

- владеть методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения (ПК-20);
- готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21);
- знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению (ПК-22);
- знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности (ПК-23);
- способностью решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации (ПК-24);
- знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25);

информационно-аналитическая деятельность:

- способностью к экономическому образу мышления (ПК-26);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления (ПК-27);
- пониманием основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования (ПК-28);
- способностью анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29);
- знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30);
- умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31);
- способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32);
- владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления (ПК-33);
- владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-34);
- умением моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов (ПК-35);
- умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36);

- умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37);
- способностью применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (ПК-38);
- владением навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации (ПК-39);
- способностью анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40);
- способностью оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способностью принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета (ПК-41);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-42);
- способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-43);
- способностью обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования (ПК-44);
- владеть техниками финансового планирования и прогнозирования (ПК-45);
- пониманием роли финансовых рынков и институтов, способностью к анализу различных финансовых инструментов (ПК-46);
- способностью проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений (ПК-47);

предпринимательская деятельность:

- умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48);
- способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49);
- способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50).

описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично	Выполнен полный объем работы, ответ студента полный и правильный. Студент способен обобщить материал, сделать собственные выводы, выразить свое мнение, привести иллюстрирующие примеры

4	Хорошо	Выполнено 75% работы, ответ студента правильный, но неполный. Не приведены иллюстрирующие примеры, обобщающее мнение студента недостаточно четко выражено
3	Удовлетворительно	Выполнено 50% работы, ответ правилен в основных моментах, нет иллюстрирующих примеров, нет собственного мнения студента, есть ошибки в деталях и/или они просто отсутствуют
2	Неудовлетворительно	Выполнено менее 50% работы, в ответе существенные ошибки в основных аспектах темы.

методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Текущая аттестация студентов производится лектором или преподавателем, ведущим семинарские занятия по дисциплине в следующих формах:

- опрос;
- тестирование;
- выполнение заданий на занятии;
- письменные домашние задания и т.д.;
- отдельно оцениваются личностные качества студента.

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

- Управление персоналом и эффективность деятельности организации.
- Организационно-административный, социально-психологический и экономический подходы к управлению персоналом.
- Состав системы управления персоналом: функциональные подсистемы.
- Внешние и внутренние факторы, влияющие на управление персоналом.
- Проектирование рабочих мест.
- Анализ рабочих мест.
- Общие принципы планирования персонала.
- Определение потребности в персонале.
- Технологии планирования персонала.
- Планирование затрат на персонал.
- Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала.
- Эффективность отбора персонала.
- Критерии отбора персонала.
- Внешние и внутренние источники найма персонала.

- Контрактная форма найма работников и коллективные соглашения по труду и занятости.
- Практическое применение знаний о мотивации персонала.
- Причины пассивности работников.
- Мотивирующая функция оплаты труда персонала.
- Характеристика основных систем оплаты труда.
- Этапы и методы проведения оценки персонала.
- Управление по целям как метод проведения оценки персонала.
- Проблемы оценки персонала и их преодоление.
- Принципы профессиональной пригодности.
- Роль индивидуально-психологических особенностей личности в профессиональной пригодности.
- Адаптация на рабочем месте.
- Преимущества молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
- Профессиональное обучение и повышение квалификации.
- Направления и формы профессионального обучения.
- Планирование карьеры.
- Этапы развития карьеры.
- Варианты развития карьеры. Виды карьеры.
- Совмещение индивидуального и организационного планирования карьеры.
- Кадровый резерв в системе управления персоналом.
- Планирование кадрового резерва.
- Основные требования для подбора кандидатов в резерв и профиль идеального сотрудника на руководящую должность.
- Организация работы с кадровым резервом.
- Факторы, влияющие на выбор типа организационной структуры управления персоналом.
- Историческое развитие подходов к человеку в организации.
- Зарубежный опыт работы с персоналом в США, Западной Европе, Японии.
- Методы управления персоналом.
- Организационная структура системы управления персоналом.
- Организация и структурирование кадровой службы.
- Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
- Специфический характер конфликтов, возникающих на предприятии.
- Организационно-техническое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
- Процедура оценки и аттестации персонала.
- Формы и методы организации системы обучения персонала.
- Средства разрешения конфликтов в коллективе.
- Управление дисциплинарными отношениями.

- Профессиональная и организационная адаптация персонала.