

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Рябцов Владимир Владимирович
Должность: Директор
Дата подписания: 16.02.2022 08:52:31
Уникальный программный ключ:
937d0b737ee35db03895d495a275a8aac5224805

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Технологический институт –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ТИ НИЯУ МИФИ)

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

ОДОБРЕНО

Ученым советом ТИ НИЯУ МИФИ
Протокол № 5 от 31.08.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(наименование дисциплины (модуля))

Направление 38.03.01 Экономика
подготовки
Профиль подготовки Экономика машиностроительного предприятия
Квалификация (степень) выпускника бакалавр
Форма обучения очная

Семестр	7	Итого
Трудоемкость, кредиты	3	3
Общий объем курса, час.	108	108
Лекции, час.	16	16
Практические занятия, час.	16	16
Лабораторные работы, час.	-	-
В форме практической подготовки, час.	-	-
СРС, час.	76	76
КСР, час.	-	-
Форма контроля – зачет	-	-

АННОТАЦИЯ

Управление персоналом является одним из важнейших направлений современного менеджмента, раскрывающих механизмы целенаправленного воздействия на персонал организации для обеспечения ее эффективного функционирования и удовлетворения потребностей работников, близких интересам трудового коллектива в целом. Дисциплина «Управление персоналом» дает представление об основных методах руководства человеческими ресурсами в организации.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является формирование системного представления об основных принципах и методах разработки и реализации кадровой политики в организации, подготовка к грамотному использованию полученных знаний в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- раскрытие сущности современных социальных технологий по управлению и развитию персонала;
- формулирование установки и мотивации на усвоение и применение полученных знаний на практике;
- формирование умений компетентного использования полученных знаний, способствующих правильному выбору стиля руководства и управления;
- раскрытие основных понятий: организация, персонал, кадры, управление персоналом, кадровая политика, стратегия и тактика.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Данная дисциплина входит в блок Б1.В, в Профессиональный модуль, в часть, формируемую участниками образовательных отношений, ОС ВО НИЯУ МИФИ по направлению подготовки «Экономика» профиля подготовки «Экономика машиностроительного предприятия».

Дисциплина имеет непосредственную связь с дисциплинами «Социальная психология», «Социология» и «Менеджмент».

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (или их части) и контроля результатов с помощью индикаторов их достижения:

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
<p>ПК-3 Способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта, используя для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии.</p>	<p>З-ПК-3 Знать основные методы и приемы организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта, используя для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии. У-ПК-3 Уметь организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта, используя для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии. В-ПК-3 Владеть навыками организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта, используя для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии.</p>
<p>ПК-6.1 Способен на основе описания экономических процессов и явлений провести бизнес-анализ, оформить результаты выявленных потребностей заинтересованных сторон и обосновать решения с точки зрения выбранных целевых показателей.</p>	<p>З-ПК-6.1 Знать: теорию коммуникации в деловом взаимодействии, информационные технологии, применяемые для целей бизнес-анализа. У-ПК-6.1 Уметь: использовать информационные технологии и оформлять результаты бизнес-анализа, использовать техники эффективных коммуникаций. В-ПК-6.1 Владеть: методами анализа решений с точки зрения достижения целевых показателей, а также соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью.</p>

4. ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Код	Направление/ цели	Создание условий, обеспечивающих:	Использование воспитательного потенциала учебных дисциплин
B20	Профессиональное воспитание	Формирование навыков коммуникации, командной работы и лидерства.	1. Использование воспитательного потенциала для развития навыков коммуникации, командной работы и лидерства, творческого инженерного мышления, стремления следовать в профессиональной деятельности нормам поведения, обеспечивающим нравственный характер трудовой деятельности и неслужебного поведения, ответственности за принятые решения. 2. Использование воспитательного потенциала дисциплин профессионального модуля для формирования производственного коллективизма в ходе совместного решения как модельных, так и практических задач, а также путем подкрепление рационально- технологических навыков взаимодействия в проектной деятельности эмоциональным эффектом успешного взаимодействия, ощущением роста общей эффективности при распределении проектных задач в соответствии с сильными компетентностными и эмоциональными свойствами членов проектной группы.
B21		Формирование способности и стремления следовать в профессии нормам поведения, обеспечивающим нравственный характер трудовой деятельности и неслужебного поведения.	

Реализация учебной дисциплины с воспитательным акцентом:

- актуализация воспитательного потенциала путем определения содержательных доминант учебной дисциплины;
- выбор образовательных технологий, ориентированных на развитие критического мышления;
- формирование гражданской идентичности и личностных качеств (умение брать ответственность за результат своей деятельности и поведение, творчески подходить к решению разного рода задач, коммуникативной компетентности и др.).

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 час.

Аудиторные занятия и бюджет времени на самостоятельную подготовку студента

№ п/п	Раздел учебной дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной деятельности, трудоемкость (в академ. часах)				Обязательный текущий контроль успеваемости (форма, неделя)	Аттестация раздела (форма, неделя)	Максимальный балл за раздел
			Лекции	Практические занятия	Практика подготовки	Самостоятельная работа			
1	Раздел 1. Теоретические основы процесса управления персоналом. Кадровый потенциал организации. Тема 1.1. Основные подходы к управлению персоналом. Кадровая политика. Система управления персоналом организации.	1,2	2	2		10			
2	Тема 1.2. Кадровое планирование и оценка потребности в персонале. Привлечение кандидатов на работу в организацию и их оценка при приеме на работу. Адаптация персонала.	3,4	2	2		12	Т1-4		
3	Раздел 2. Развитие персонала. Тема 2.1. Методы управления персоналом и поддержания работоспособности персонала. Обучение персонала.	5-8	4	4		10	Зд1-5 Зд2-6	КИ1-6	
4	Тема 2.2. Оценка труда персонала. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры.	9-12	4	4		10	Т2-12 Зд3-10 Зд4-12	КИ2-12	
5	Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда. Оптимизация трудовых отношений. Тема 3.1. Сущность и понятие мотивации. Мотивационные типы работников. Программы стимулирования труда.	13,14	2	2		12			
6	Тема 3.2. Конфликты в организации и управление ими. Формирование эффективной команды. Лидерство.	15,16	2	2		6	Т3-15 Зд5-15	КИ3-16	
	Зачет								20
	Итого:		16	16		76			100*

*100 баллов за семестр, включая зачет или экзамен.

Т1-4 – тестирование; цифра - № недели, на которой должно быть выполнено.

5.1. НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Раздел 1. Теоретические основы процесса управления персоналом. Кадровый потенциал организации

Тема 1.1. Основные подходы к управлению персоналом. Кадровая политика. Система управления персоналом организации

Классический подход. Гуманистический подход. Концепция «человеческих ресурсов». Теория человеческого капитала. Основные концепции управления персоналом, применяемые в России и за рубежом.

Политика организации. Кадровая политика и ее типы. Этапы построения кадровой политики: нормирование, программирование и мониторинг персонала. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики. Факторы внешней и внутренней среды.

Управление персоналом развивающейся организации. Стадии жизненного цикла организации. Типология кризисов в организации.

Объекты и субъекты управления персоналом. Современные задачи и функции службы управления персоналом. Структура службы управления персоналом.

Тема 1.2. Кадровое планирование и оценка потребности в персонале. Привлечение кандидатов на работу в организацию и их оценка при приеме на работу. Адаптация персонала

Сущность кадрового планирования, этапы и стадии процесса кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Качественная и количественная потребность в персонале. Расчет потребности в персонале. Анализ кадровой ситуации в регионе.

Цель набора персонала. Влияние факторов внешней и внутренней среды. Источники привлечения кандидатов: внутренние и внешние. Методы набора персонала, их преимущества и недостатки. Затраты на привлечение персонала. Альтернативы найму. Конкурсный набор персонала на работу: цели, элементы, этапы конкурса, способы формирования программы конкурса.

Процедура отбора персонала: техники проведения, методы оценки. Преимущества и недостатки, основные ошибки. Анализ затрат и выгод, приносимых мероприятиями по оценке персонала.

Понятие и сущность процесса адаптации. Классификация адаптации: активная и пассивная, первичная и вторичная, психофизиологическая, профессиональная и социально-психологическая, прогрессивная и регрессивная. Этапы адаптации: оценка уровня подготовленности, ориентация, действенная адаптация, функционирование. Программы ориентации: общая и специальная. Управление процессом адаптации. Оценка результатов адаптации. Факторы, определяющие успешность адаптации.

Раздел 2. Развитие персонала

Тема 2.1. Методы управления персоналом и поддержания работоспособности персонала. Обучение персонала

Понятие и сущность управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом и их классификация: мотивация труда, организационно-административные, экономические и социально-психологические.

Организация труда как условие повышения его эффективности. Социальная политика организации.

Цели обучения персонала. Виды обучения: подготовка кадров, повышение

квалификации, переподготовка кадров. Определение потребности в обучении персонала. Характеристика основных форм и методов обучения, их преимущества и недостатки. Основные подходы к организации внутрифирменного обучения. Требования к кадровому обеспечению программ внутрифирменной подготовки. Затраты на обучение и определение эффективности обучения.

Тема 2.2. Оценка труда персонала. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры

Понятие и сущность оценки труда. Этапы оценки труда. Уровни оценки труда. Основные подходы к оценке труда. Методы оценки труда: индивидуальные и групповые. Сообщение результатов оценки.

Понятие аттестации. Распределение функций по проведению аттестации. Элементы аттестации: оценка труда и оценка персонала. Этапы аттестации: подготовка, проведение, подведение итогов. Анализ результатов аттестации. Сведение и обработка данных. Проведение собеседований по результатам аттестации. Организация хранения данных.

Понятие кадрового резерва. Взаимосвязь кадрового менеджмента и направлений работы с резервом. Типы резерва. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом: анализ потребности в резерве, формирование и составление списка резерва, подготовка кандидатов. Методы и программы подготовки. Социально-психологическая подготовка.

Понятие карьеры. Типы карьеры: профессиональная и внутриорганизационная. Этапы карьеры: предварительный, становление, продвижение, завершение, пенсионный. Фазы развития персонала. Планирование карьеры. Условия карьеры.

Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда. Оптимизация трудовых отношений

Тема 3.1. Сущность и понятие мотивации. Мотивационные типы работников. Программы стимулирования труда

Сущность и понятие мотивации труда. Структура мотивов труда. Теоретические основы мотивации труда. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Содержательные теории: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Поретра-Лоулера. Диспозиционная концепция социального поведения личности В. Ядова.

Типы мотивированных работников.

Стимулы и их основные формы. Принципы стимулирования труда. Формы и системы оплаты труда. Основные принципы усиления материальной функции оплаты труда. Материальное и нематериальное поощрение. Партиципативное управление и его формы.

Тема 3.2. Конфликты в организации и управление ими. Формирование эффективной команды. Лидерство

Понятие конфликтов и причины их возникновения. Понятие социального конфликта. Парадигмы социального конфликта: социально-биологическая, социально-психологическая, марксистская, диалектическая. Стадии социального конфликта: зарождение, иницирующая стадия, пиковая стадия, угасание конфликта. Психологический аспект конфликта.

Управление конфликтом, способы разрешения конфликта. Стили поведения в конфликте.

Основные концепции лидерства. Теория лидерских качеств. Концепция лидерского поведения. Концепция ситуационного лидерства. Составляющие лидерского поведения. Стилевая гибкость. Диагноз стиля. Коррекция лидерского поведения.

5.2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ. ИНТЕРАКТИВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ НА АУДИТОРНЫХ ЗАНЯТИЯХ

№	Раздел дисциплины	Наименование семинарских занятий	Количество часов
1.	Раздел 1. Теоретические основы процесса управления персоналом. Кадровый потенциал организации. Тема 1.1. Основные подходы к управлению персоналом. Кадровая политика. Система управления персоналом организации.	Тема 1.1. Кадровая политика. Управление персоналом организации. Выполнение практических заданий в микрогруппах с последующим обсуждением	6
2.	Тема 1.2. Кадровое планирование и оценка потребности в персонале. Привлечение кандидатов на работу в организацию и их оценка при приеме на работу. Адаптация персонала.	Тема 1.2. Набор и отбор персонала. Адаптация персонала. Деловая игра «Набор персонала» Выполнение практических заданий в микрогруппах (разработка программ адаптации для различных типов работников) с последующим обсуждением	6
3.	Раздел 2. Развитие персонала. Тема 2.1. Методы управления персоналом и поддержания работоспособности персонала. Обучение персонала.	Тема 2.1. Обучение персонала. Выполнение практических заданий в микрогруппах с последующим обсуждением	4
4.	Тема 2.2. Оценка труда персонала. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры.	Тема 2.2. Оценка персонала. Планирование карьеры. Деловая игра «Оценка персонала» Выполнение практических заданий в микрогруппах с последующим обсуждением	4
5.	Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда. Оптимизация трудовых отношений. Тема 3.1. Сущность и понятие мотивации. Мотивационные типы работников. Программы стимулирования труда.	Тема 3.1. Мотивационные типы работников. Программы стимулирования труда. Выполнение практических заданий в микрогруппах с последующим обсуждением	2
6.	Тема 3.2. Конфликты в организации и управление ими. Формирование эффективной команды. Лидерство.	Тема 3.2. Конфликты в организации и управление ими. Деловая игра «Особенности поведения и пути урегулирования конфликта» Тестирование	2
	Итого:		24 час.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации учебной программы используются традиционные образовательные технологии в форме лекций и практических занятий, обеспечивающие ориентирование студента в определенном объеме информации изучаемой дисциплины, систематизацию и структурирование знаний, развитие и закрепление умений, полученных студентами в процессе аудиторной работы.

В соответствии с требованиями ОС ВО НИЯУ МИФИ в программе дисциплины предусмотрено использование активных и интерактивных форм проведения занятий. Интерактивные образовательные технологии обучения предполагают организацию обучения в режиме взаимодействия студентов друг с другом и с преподавателем.

Для контроля усвоения студентом изученного материала дисциплины используются тестовые технологии, то есть специальный банк вопросов, ответы на которые позволяют судить об усвоении студентом базовых понятий.

Самостоятельная работа направлена на углубление и закрепление знаний студента, на развитие его практических умений и подразумевает:

- проработку лекционного материала с использованием рекомендуемой литературы, материалов электронных библиотек, интернет-ресурсов,

- подготовку к тестированию,
- выполнение заданий,
- подготовку к зачету.

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа, ориентированная на развитие интеллектуальных умений, комплекса общекультурных и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала студентов, включает:

- поиск, анализ, структурирование информации с целью подготовки к выполнению задания по рабочей тетради,
- исследовательскую работу студентов, участие в научных студенческих конференциях.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ВХОДНОГО, ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценка за каждый раздел дисциплины выставляется по итогам проведения текущего контроля.

Оценка результатов самостоятельной работы организуется как единство двух форм: самоконтроль и контроль со стороны преподавателя.

Самоконтроль зависит от определенных качеств личности, ответственности за результаты своего обучения, заинтересованности в положительной оценке своего труда, материальных и моральных стимулов, от того насколько обучаемый мотивирован в достижении наилучших результатов.

Для студента созданы условия для выполнения самостоятельной работы: учебно-методическое обеспечение, правильное использование различных стимулов для реализации самостоятельной работы на основе кредитно-модульной системы, повышение её значимости и систематическое осуществление контроля самостоятельной деятельности студента с помощью фонда оценочных средств.

Средства оценки текущей успеваемости и промежуточной аттестации студентов по итогам освоения дисциплины представляют собой комплект контролируемых материалов следующих видов:

- экспресс–опросы - набор коротких вопросов по определенной теме, требующих быстрого и короткого ответа. Проверяются знания текущего материала: основные термины, понятия и определения;
- тестовые задания. Проверяется знание теоретического лекционного материала и тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- оценка качества выполнения реферата.

Фонд оценочных средств по дисциплине обеспечивает проверку освоения планируемых результатов обучения (компетенций и их индикаторов) посредством мероприятий текущего, рубежного и промежуточного контроля по дисциплине.

Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения представлена в следующей таблице:

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Средства и технологии оценки
ПК-3 (часть)	З-ПК-3	Т1-Т3, Зд1-Зд5
	У-ПК-3	Т1-Т3, Зд1-Зд5
	В-ПК-3	Т1-Т3, Зд1-Зд5
ПК-6.1 (часть)	З-ПК-6.1	Т1-Т3, Зд1-Зд5
	У-ПК-6.1	Т1-Т3, Зд1-Зд5
	В-ПК-6.1	Т1-Т3, Зд1-Зд5

ШКАЛА ОЦЕНКИ ЗА ТЕКУЩУЮ АТТЕСТАЦИЮ

Раздел дисциплины	Формы обязательной текущей аттестации и аттестации раздела	Баллы за контрольное мероприятие		Сумма баллов за раздел
		Минимальное значение	Максимальное значение	
Раздел 1.	Т1-4	6	10	30
	Зд1-6	6	10	
	Зд2-8	6	10	
Аттестация раздела	КИ1-8	18	30	
Раздел 2.	Зд3-10	6	10	30
	Зд4-12	6	10	
	Т2-12	6	10	
Аттестация раздела	КИ2-12	18	30	
Раздел 3	Зд5-15	6	10	20
	Т3-15	6	10	
Аттестация раздела	КИ3-16	12	20	
Итого за текущий контроль		48	80	80
Зачет		12	20	20
Итого:		60	100	100

Студент считается аттестованным по разделу, если он набрал не менее 60% от максимального балла раздела.

Контрольные мероприятия, за которые студент получил 0 баллов (неявка в установленный срок), подлежат обязательной передаче. Сроки передач контрольных мероприятий в течение семестра определяет кафедра.

В соответствии с рейтинг-контролем дисциплины (технологической картой) к моменту завершения семестра студент должен набрать не менее 48 баллов (максимально 80 баллов).

ШКАЛА ИТОГОВОЙ ОЦЕНКИ ЗА СЕМЕСТР

Итоговая оценка представляет собой сумму баллов, полученных студентом при выполнении заданий в рамках текущего и промежуточного контроля и выставяемых в соответствии с Положением о кредитно-модульной системе.

Для контроля и оценивая качества знаний студентов применяются 4-балльная (русская), 100-балльная и европейская (ECTS) системы оценки качества обучения студентов. Связь между указанными системами приведена в таблице.

Сумма баллов	Оценка по 4-х балльной шкале	Зачет	Оценка	Градация
90-100	5 (отлично)	зачтено	A	отлично
85-89	4 (хорошо)		B	очень хорошо
75-84			C	хорошо
70-74			D	удовлетворительно
65-69	3 (удовлетворительно)	не зачтено	E	посредственно
60-64			F	неудовлетворительно
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	не зачтено	F	неудовлетворительно

Расшифровка уровня знаний, соответствующего полученным баллам, дается в таблице указанной ниже

Сумма баллов	Оценка ECTS	Уровень приобретенных знаний по дисциплине
90-100	A	«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Сумма баллов	Оценка ECTS	Уровень приобретенных знаний по дисциплине
85-89	B	«Очень хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
75-84	C	«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
65-74	D	«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.
60-64	E	«Посредственно» - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.
Ниже 60	F	«Неудовлетворительно» - очень слабые знания, недостаточные для понимания курса, имеется большое количество основных ошибок и недочетов.

Промежуточная аттестация проводится в конце семестра также путем балльной оценки. Итоговый рейтинг определяется суммированием баллов текущей оценки в течение семестра и баллов промежуточной аттестации по результатам зачета. Максимальный итоговый рейтинг соответствует 100 баллам.

К зачету по дисциплине допускаются студенты, успешно прошедшие все испытания текущего контроля, предусмотренные учебной программой и набравшие не менее 48 баллов.

В конце освоения дисциплины студент сдает зачет, где ему предлагается ответить в устной форме на два вопроса из приведенного ниже списка:

1. Основные подходы к управлению персоналом.
2. Кадровая политика организации: понятие, типы.
3. Условия разработки и этапы построения кадровой политики.
4. Стадии формирования организации и ее интенсивного роста и основные задачи кадрового менеджмента.
5. Стадии стабилизации и кризиса развития организации и основные задачи кадрового менеджмента.
6. Система управления персоналом.
7. Кадровое планирование: сущность, этапы.
8. Оценка потребности в персонале: виды, расчет.
9. Привлечение кандидатов в организацию: понятие набора и отбора персонала.
10. Оценка кандидатов при приеме на работу: этапы, процедура, методы.
11. Конкурсный набор персонала: цели, элементы, этапы.
12. Адаптация персонала: цели, направления, этапы.
13. Методы управления персоналом.
14. Методы повышения эффективности управления персоналом (поддержания работоспособности)
15. Обучение персонала: виды, этапы.
16. Мотивация обучения. Системы оценки эффективности обучения.
17. Оценка труда: основные подходы, методы.

18. Аттестация персонала: элементы, этапы.
19. Планирование карьеры: типы, этапы, условия.
20. Формирование кадрового резерва: типы, источники, этапы.
21. Мотивация труда: понятие, сущность.
22. Теоретические основы мотивации труда.
23. Мотивационные типы работников.
24. Разработка программ стимулирования труда.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Для организации самостоятельной работы студентов (выполнения индивидуальных домашних заданий; самостоятельной проработки теоретического материала, подготовки к тестам) разработаны учебно-методические рекомендации и указания по дисциплине.

Каждый студент имеет свой логин и пароль для входа в сетевой портал выпускающей кафедры. В информационном пространстве по дисциплине опубликованы для студентов методические материалы.

Литература

1. Свистунова, И.Г. Управление персоналом: учебное пособие / И.Г. Свистунова. - Ставрополь: Секвойя, 2018. - 70 с. - ISBN 2227-8397. - Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/93162.html>.
2. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова [и др.]; под редакцией П.Э. Шлендер. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - ISBN 5-238-00909-7. - Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>.
3. Моисеева, Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии: учебное пособие / Е.Г. Моисеева. - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 139 с. - ISBN 978-5-4487-0039-2. - Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Занятия проводятся с применением презентационного оборудования, используется раздаточный материал. Практические занятия обеспечиваются тестовым материалом. Тестирование проводится как с использованием раздаточного материала, так и в компьютерных залах с применением программного обеспечения.

Каждый студент имеет свой логин и пароль для входа в Электронную информационно-образовательную среду ТИ НИЯУ МИФИ (<http://stud.mephi3.ru/>).

Каждый студент имеет доступ к электронно-библиотечной системе IPRbooks.

Автор: к.с.н., доцент кафедры «Социально-экономических дисциплин» Е.А. Виноградова

СВЕДЕНИЯ О ПЕРЕРЕГИСТРАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ НА ОЧЕРЕДНОЙ УЧЕБНЫЙ ГОД

Учебный год	Решение кафедры о перерегистрации (номер протокола, дата)	Фамилия и инициалы преподавателя, подпись	Номер изменения, дата

Примечание

1. Изменения оформляются в виде приложения к рабочей программе и подписываются преподавателем дисциплины.