

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Меркулов Евгений Сергеевич Должность: И.о. ректора Дата подписания: 12.04.2021 07:20:43 Уникальный программный ключ: 39428e82d614a3cd984f9171118901d2071671e0b724954b2d163706e70	ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»			

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»**

Рассмотрено и утверждено на заседании  
кафедры (УМКС) \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г., протокол № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой (председатель УМКС)  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Мищенко

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (КУРСА, МОДУЛЯ)  
Б1.В.07 УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

**Направление подготовки (специальность): 38.04.02 «Менеджмент»  
Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»**

**Квалификация выпускника: Магистр**

**Форма обучения: очная, очно-заочная**

**Курс 2          Семестр 3**

**Зачет: 3 семестр**

Петропавловск-Камчатский 2018 г.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 322.

Разработчик:

доцент кафедры экономик и сервиса

(должность, кафедра)

\_\_\_\_\_ Е.В. Клиппенштейн

(подпись)

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины подготовки .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Место дисциплины в структуре ОП ВО (ФГОС ВО) .....	4
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	5
4. Содержание дисциплины .....	6
5. Тематическое планирование .....	8
6. Самостоятельная работа .....	9
7. Тематика контрольных работ, курсовых работ .....	21
8. Перечень вопросов на зачет .....	22
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение .....	23
10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента.....	23
11. Материально-техническая база.....	26

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

*Цель изучения курса «Управление деятельностью подразделения»:*

Формирование у студентов системы знаний об общих теоретических основах управления человеческими ресурсами организации, формирование современного подхода к системам управления в области кадрового менеджмента, понимание эффективности управления человеческими ресурсами, освоение современных технологий в области управления человеческими ресурсами.

*Задачи изучения курса «Управление деятельностью подразделения»:*

- развитие навыков управления кадрами в контексте расстановки, найма, увольнения, профессионального и карьерного развития, планирования и документирования;
- освоение методов экономической оценки типов группового поведения в организации, методических подходов социально-психологических аспектов управления;
- формирование практических умений разработки систем стимулирования и наиболее эффективной мотивации трудового поведения;
- формирование у магистрантов системы навыков, умений, профессиональных деловых и личностных качеств, необходимых для успешной адаптации в профессиональной деятельности.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

*Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры.* Б1.В.ОД.7 (базовая часть). Дисциплина «Управление деятельностью подразделения» опирается на следующие дисциплины, изученные ранее: «Конфликтология», «Технологии управления персоналом», «Психология управления», «Маркетинг персонала», «Экономика труда».

В теоретико-методологическом направлении дисциплина учитывает и отражает положения теорий управления и мотивации, социологии, психологии. Данные теории позволяют изучить закономерности развития группы, группового взаимодействия, определения содержания труда и мотивации трудового поведения.

Дисциплина «Управление деятельностью подразделения» раскрывают сущность управленческого воздействия на группу. Многие организационные вопросы могут быть решены, а факторы повышения эффективности могут быть успешно реализованы только при условии тщательного изучения этих дисциплин.

С данным курсом тесно связаны такие дисциплины как «Аудит и контроллинг персонала», «Психодиагностика в оценке персонала», обеспечивающие изучение количественных и качественных характеристик кадровых процессов.

Рассмотренные выше положения о связи данной дисциплины с другими дисциплинами определяют его роль в подготовке менеджеров, как одного из профилирующих предметов.

Указанные связи дают магистранту системное представление о комплексе изучаемых дисциплин в соответствии с рабочим планом, что обеспечивает соответствующий теоретический уровень и практическую направленность в системе обучения и будущей деятельности менеджера.

Знания и умения, полученные в процессе изучения дисциплины «Управление деятельностью подразделения», могут быть востребованы при прохождении преддипломной практики и подготовке выпускной квалификационной работы.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»:

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

Код компетенции	Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции	
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	знать:	– основные этапы и закономерности исторического развития общества; – основные политические и социально-экономические направления и механизмы, характерные для исторического развития и современного положения России; основные исторические этапы и тенденции развития экологического менеджмента в России и в других странах мира.
		уметь:	– высказывать и обосновывать свою позицию по вопросам, касающимся исторического и социально-политического развития общества, гуманитарных и социальных ценностей, экологического статуса окружающей среды; – анализировать закономерности исторического развития общества для формирования своих культурно-ценностных ориентиров, патриотизма и гражданской позиции; анализировать и формулировать основные проблемы, связанные с качеством и безопасностью потребительских товаров.
		владеть:	– основами исторического и экологического мышления, навыками сбора, систематизации и самостоятельного анализа информации об исторических и социально-политических процессах.
ПК-5	владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	знать:	– основные принципы функционирования рынка труда в различных условиях.
		уметь:	– собирать необходимые статистические данные, обрабатывать их, анализировать и предоставлять в требуемой для информационного обзора и/или аналитического отчета форме.
		владеть:	– методами анализа, прогнозирования и планирования поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.
ПСК-1	разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	знать:	– методы, способы и инструменты управления персоналом.
		уметь:	– разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала.
		владеть:	– навыками разработки предложений по обеспечению персоналом.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

Код компетенции	Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции	
		ПСК-2	реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

#### 4. Содержание дисциплины

##### Модуль 1 Современные концепции управления

###### Тема 1. Модель человека в социально-экономических системах.

Теория научного управления. Сущность метода Ф.У. Тейлора. Основополагающие принципы управления. Вклад советских ученых в теорию научного управления. Административная теория А. Файоля. Бюрократическая теория. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера. Теория человеческих отношений. Э. Мэйо и его Хоуторнские эксперименты. М. П. Фоллет и Ч. Бернанд – теоретики человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Школа социальных систем. Современная парадигма управления. Теории ситуационного лидерства.

###### Тема 2. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения.

Понятие потребности. Методология обоснования теории потребностей человека. Дедуктивный подход. Аксиомы теории потребностей. Требования к обоснованности теории потребностей. Потребности существования. Потребности самореализации (достижения целей жизни). Механизм формирования потребностей. Факторы самореализации (осознания целей жизни). Основные положения общей теории потребностей. Классификация персонала по структуре потребностей. Методика анализа потребностей персонала организации. Правила мотивации. Виды мотивов к труду. *Мотивация и ответственность.*

Сущность содержательных теорий мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора. Теория потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Особенности процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Концепции повышения внутренней мотивации. Этапы развития современных теорий труда. Основные современные концепции организации труда: концепция «обогащения труда» Ф. Герцберга, теория качества трудовой жизни Хакмана-Олдхэма, новые формы организации коллективного труда.

Эффект «профессионального выгорания». Проблема демотивации персонала.

Концепция партисипативного управления.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

Цели и принципы построения системы стимулирования сотрудников. *Участие персонала в управлении.* Формы стимулирования персонала: зарплата, участие в капитале компании, социальные выплаты (бенефиты), моральное стимулирование, иные факторы. Организация оплаты труда. Гарантии и компенсации работникам.

## **Модуль 2 Инструментарий повышения эффективности управления структурным подразделением**

### **Тема 3. Кадровые процессы, протекающие в структурном подразделении.**

Социализация персонала. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Этапы процесса адаптации персонала: подготовительный, информационный, ознакомительный, адаптационный.

Понятие и структура организационной культуры. Параметры организационной культуры. Функции организационной культуры. Элементы организационной культуры: субъективные и объективные. Управление организационной культурой. Фирменные праздники и совместные формы проведения досуга. Взаимодействие с органами, представляющими интересы работников

Лояльность персонала.

Основные понятия и концепции обучения. Подготовка кадров. Повышение квалификации кадров, переподготовка кадров. Виды и методы обучения персонала

### **Тема 4. Оценка эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом**

Понятие «анализ работы». Функции по управлению персоналом, для которых используется анализ работы. Последовательность проведения анализа работы в организации. Методы анализа работы. Описание работы. Описание рабочего места.

Понятие «оценка результатов труда». Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда. Показатели, критерии и методы оценки результативности труда.

Международная стандартизация классификации стоимости труда. Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу. Классификация затрат на персонал. Оценка затрат на персонал с точки зрения его ценности для организации.

О единстве функционального и стоимостного подходов при повышении эффективности управления персоналом. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.

Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала. Определение путей совершенствования деятельности управленческого персонала. Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала.

Порядок расчета экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Аудит персонала

## **5. Тематическое планирование**

### **Модули дисциплины**

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные работы	Сам. работа	Всего, часов
---	---------------------	--------	-----------------------	------------------------	----------------	-----------------

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

1	Современные концепции управления	2	6	0	28	36
2	Инструментарий повышения эффективности управления структурным подразделением	2	6	0	28	36
	<b>Всего</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>72</b>

### Тематический план

#### Модуль 1 Рынок как предпосылка маркетинговой деятельности

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	<b>Лекции</b>	<b>4</b>	
1	Модель человека в социально-экономических системах	1	ОК-2, ПК-5
2	Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения	1	ОК-2, ПК-5, ПСК-2
	<b>Практические занятия (семинары)</b>	<b>6</b>	
1	Модель человека в социально-экономических системах	2	ОК-2, ПК-5
2	Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения	4	ОК-2, ПК-5, ПСК-2
	<b>Самостоятельная работа</b>	<b>25</b>	
1	Изучение литературы; осмысление изучаемой литературы	7	ОК-2, ПК-5, ПСК-2
2	Работа в информационно-справочных системах	7	ОК-2, ПК-5, ПСК-2
3	Подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий	7	ОК-2, ПК-5, ПСК-2
4	Решение ситуационных задач	7	ОК-2, ПК-5, ПСК-2

#### Модуль 2. Инструментарий маркетинговой политики предприятия

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	<b>Лекции</b>	<b>4</b>	
3	Кадровые процессы, протекающие в структурном подразделении	1	ПСК-1, ПСК-2
4	Оценка эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	1	ПСК-1, ПСК-2



ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

	<b>Практические занятия</b>	<b>8</b>	
3	Кадровые процессы, протекающие в структурном подразделении	4	ПСК-1, ПСК-2
4	Оценка эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	2	ПСК-1, ПСК-2
	<b>Самостоятельная работа</b>	<b>25</b>	
1	Изучение литературы; осмысление изучаемой литературы	7	ПСК-1, ПСК-2
2	Работа в информационно-справочных системах	7	ПСК-1, ПСК-2
3	Подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий	7	ПСК-1, ПСК-2
4	Решение ситуационных задач	7	ПСК-1, ПСК-2

## 6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (*при наличии*).

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

### 6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

#### **Семинар 1. Модель человека в социально-экономических системах.**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Что характеризует модели человека в экономической теории?
2. Объясните взаимосвязи элементов общей модели человека в социально-экономических системах;
3. Соотношение понятия «цели» и «ценности» человека;
4. Цели и ценности населения России XXI в.
5. Особенности современной парадигмы управления.
6. Теории ситуационного лидерства в системе управления.

##### **Рекомендуемая литература**

1. Чиркова, Т.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.В. Чиркова. – Электрон. дан. – СПб: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. – 263 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060>

2. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 195 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>

3. Бурганова, Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

организационных изменений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Л.А. Бурганова. – Электрон. дан. – Казань : КНИТУ, 2013. – 84 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73461>

4. Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гладких, В.Н. Минина. – Электрон. дан. – СПб: СПбГУ, 2010. – 440 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/49449>

### ***Семинар 2. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения Вопросы для обсуждения***

1. Почему нельзя считать строго обоснованными модели А. Маслоу, Ф. Герберга, К Альдерфера, Д. Мак-Клеланда?
2. Проанализируйте существующие схемы классификации потребностей. Отвечают ли существующие теории потребностей требованиям полноты, индивидуализации, динамичности?
3. Как зависит иерархия потребностей от целей жизни человека?
4. Можно ли считать все потребности безграничными?
5. Есть ли зависимость между субъективными уровнями удовлетворения потребностей существования и потребностями достижения целей жизни?
6. Для каких потребностей законы Госсена неправомерны?

### ***Рекомендуемая литература***

1. Чиркова, Т.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.В. Чиркова. – Электрон. дан. – СПб: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. – 263 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060>

2. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 195 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>

3. Бурганова, Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Л.А. Бурганова. – Электрон. дан. – Казань : КНИТУ, 2013. – 84 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73461>

4. Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гладких, В.Н. Минина. – Электрон. дан. – СПб: СПбГУ, 2010. – 440 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/49449>

### ***Семинар 3. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения Задание***

Для некоммерческой организации необходимо разработать положение об оплате труда и премировании персонала. НКО «Центр дополнительного образования» в г. Н объединяет 5 музыкальных школ, 3 школы изобразительного искусства, 1 театр-школу.

Главной целью НКО «Центр дополнительного образования» (далее – НКО ЦДО) является обеспечение всестороннего гармоничного развития детей и взрослых, эффективное использование имущества и достижение наилучших результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждений дополнительного образования.

*Исходные данные:* Коэффициент по общей прибыльности работы организации за месяц устанавливается:

0,2 – при получении организацией прибыли за расчетный период от 250 000 до 150 000 рублей;

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

0,1 – при получении организацией прибыли за расчетный период от 149000 до 100000 рублей;

0 – при получении организацией прибыли за расчетный период менее 99000 рублей.

Коэффициент за организованность, оперативность, надлежащее исполнение обязанностей:

0,2 – при выполнении задания раньше установленного срока, без серьезных ошибок;

0,1 – при выполнении большего объема работы в срок;

0 – при выполнении прямых должностных обязанностей в срок.

Коэффициент за стаж работы в организации:

0,2 – от 5 до 10 лет стажа работы;

0,1 – от 2 до 4 лет стажа работы;

0 – от 0 до 1 года стажа работы.

Коэффициент за повышение квалификации, за аттестацию, самоподготовку:

0,2 – курсы повышения квалификации;

0,1 – аттестация, самоподготовка.

Также должны устанавливаться следующие основания депремирования, т. е. лишения премии в полном размере, работников:

1) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе:

- прогул,
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения,
- систематические опоздания на рабочее место,
- грубое нарушение работником требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя,
- невыполнение в срок предписаний государственных органов в случаях, когда ответственность за их исполнение лежит на данном работнике;

2) несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по организации и других организационно-распорядительных документов;

3) непрохождение аттестации.

#### **Рекомендуемая литература**

1. Чиркова, Т.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.В. Чиркова. – Электрон. дан. – СПб: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. – 263 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060>

2. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 195 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>

3. Бурганова, Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Л.А. Бурганова. – Электрон. дан. – Казань : КНИТУ, 2013. – 84 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73461>

4. Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гладких, В.Н. Минина. – Электрон. дан. – СПб: СПбГУ, 2010. – 440 с. – Режим доступа:

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

<https://e.lanbook.com/book/49449>

**Семинар 4. Кадровые процессы, протекающие в структурном подразделении**  
**Вопросы для обсуждения**

1. Что такое социализация персонала?
2. Охарактеризуйте социальную структуру коллектива.
3. Дайте характеристику ролевой структуры коллектива.
4. Что такое профессиональная ориентация?
5. Раскройте сущность и виды трудовой адаптации персонала.
6. Что такое обучение персонала? Какие виды концепций обучения вам известны?
7. Какие методы обучения персонала на рабочем месте вы знаете?
8. Какие методы обучения персонала вне рабочего места вам известны?

**Рекомендуемая литература**

1. Чиркова, Т.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.В. Чиркова. – Электрон. дан. – СПб: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. – 263 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060>
2. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 195 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>
3. Бурганова, Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Л.А. Бурганова. – Электрон. дан. – Казань : КНИТУ, 2013. – 84 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73461>
4. Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гладких, В.Н. Минина. – Электрон. дан. – СПб: СПбГУ, 2010. – 440 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/49449>

**Семинар 5. Кадровые процессы, протекающие в структурном подразделении**  
**Задание**

1. Составьте описание должности в соответствии с организационной структурой предприятия.
2. Разработайте требования к кандидату на данную вакансию.
3. Разработайте бланк собеседования с предполагаемыми вопросами к кандидатам и возможностью фиксации ответов на них.

**Пример. Бланк собеседования**

Бланк собеседования с кандидатом на должность \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Вопросы	Ответы
Опишите Вашу трудовую деятельность до настоящего времени	
Опишите Вашу настоящую работу	
Какие задания Вы считаете Вашими наибольшими достижениями и неудачами? Почему?	
Каковы наилучшие и наихудшие стороны Вашей настоящей работы?	

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

Какие задания Вы считаете легкими и трудными в работе, которую Вы выполняете?	
Каковы Ваши сильные и слабые стороны?	
Какие у Вас отношения с начальником на старой работе?	
Какие качества, по-вашему, должен иметь идеальный начальник?	
Что Вы ищите в новой работе?	
Какая сторона новой работы наиболее важна для Вас?	
Каким Вы видите себя через пять-десять лет?	
Что привлекает Вас в новой работе?	

### **Рекомендуемая литература**

1. Чиркова, Т.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.В. Чиркова. – Электрон. дан. – СПб: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. – 263 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060>
2. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 195 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>
3. Бурганова, Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Л.А. Бурганова. – Электрон. дан. – Казань : КНИТУ, 2013. – 84 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73461>
4. Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гладких, В.Н. Минина. – Электрон. дан. – СПб: СПбГУ, 2010. – 440 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/49449>

### **Семинар 6. Оценка эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Раскройте сущность социальной эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом.
2. В чем заключается взаимосвязь экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом?
3. Охарактеризуйте понятие «работа», «рабочее место», «должность». Укажите в чем отличия.
4. Каково назначение и содержание анализа работы (должности)?
5. Какими методами проводится анализ работы (должности)?

### **Рекомендуемая литература**

1. Чиркова, Т.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.В. Чиркова. – Электрон. дан. – СПб: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. – 263 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060>
2. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 195 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>
3. Бурганова, Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Л.А.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

Бурганова. – Электрон. дан. – Казань : КНИТУ, 2013. – 84 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73461>

4. Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гладких, В.Н. Минина. – Электрон. дан. – СПб: СПбГУ, 2010. – 440 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/49449>

### **Семинар 7. Оценка эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. В чем состоит единство функционального и стоимостного подходов при управлении эффективностью деятельности персонала?
2. Какова сущность принципов ФСА?
3. Какие этапы ФСА вам известны?
4. Раскройте содержание этапов внедрения ФСА.

#### **Рекомендуемая литература**

1. Чиркова, Т.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.В. Чиркова. – Электрон. дан. – СПб: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. – 263 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060>

2. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 195 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>

3. Бурганова, Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Л.А. Бурганова. – Электрон. дан. – Казань : КНИТУ, 2013. – 84 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73461>

4. Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гладких, В.Н. Минина. – Электрон. дан. – СПб: СПбГУ, 2010. – 440 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/49449>

### **6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа**

Самостоятельная работа включает в себя следующие виды деятельности студентов:

- проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
- решение задач;
- решение тестов;
- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение ситуационных задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

**7. Тематика контрольных работ, курсовых работ:** не предусмотрены учебным планом.

### **8. Перечень вопросов на зачет (с оценкой)**

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

1. Теории управления персоналом: общая характеристика.
2. Классические теории управления персоналом.
3. Теории человеческих отношений.
4. Теории человеческих ресурсов.
5. Закономерности и принципы управления персоналом.
6. Методы управления персоналом.
7. Управление персоналом как система.
8. Модели управления персоналом: Россия, США, Япония, страны Западной Европы.
9. Теории мотивации персонала.
10. Мотивация и стимулирование труда персонала.
11. Основы построения системы стимулирования труда персонала.
12. Стили руководства персоналом и их классификации.
13. Планирование потребности в персонале.
14. Найм и отбор персонала.
15. Деловая оценка персонала и её виды.
16. Методы отбора персонала.
17. Понятие и сущность профессиограммы.
18. Подбор и расстановка кадров.
19. Аттестация персонала: цели, этапы, типы и виды.
20. Профорентация и адаптация персонала.
21. Управление профорентацией и адаптацией персонала.
22. Организация обучения персонала.
23. Методы и формы обучения персонала.
24. Деловая карьера: понятие и этапы.
25. Виды деловой карьеры.
26. Управление деловой карьерой.
27. Кадровый резерв: структура, принципы, порядок формирования.
28. Анализ потенциала персонала.
29. Формирование команд в кадровом менеджменте.
30. Организационная культура: понятие и основные компоненты.
31. Затраты на персонал.
32. Высвобождение персонала: целевые задачи и экономическая необходимость.
33. Оценка эффективности управления персоналом.
34. Функциональный и стоимостный подходы при управлении эффективностью деятельности персонала.

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение**

### **9.1. Основная учебная литература:**

1. Чиркова, Т.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.В. Чиркова. – Электрон. дан. – СПб: ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. – 263 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060>

### **9.2. Дополнительная учебная литература:**

2. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 195 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>

3. Бурганова, Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Л.А. Бурганова. – Электрон. дан. – Казань : КНИТУ, 2013. – 84 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73461>

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

4. Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гладких, В.Н. Минина. – Электрон. дан. – СПб: СПбГУ, 2010. – 440 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/49449>

### 9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет:

<i>Название электронного ресурса</i>	<i>Используемый для работы адрес</i>
eLibrary – Научная электронная библиотека	<a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>
ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века	<a href="http://ibooks.ru">http://ibooks.ru</a>
<a href="https://www.urait.ru">Образовательная платформа Юрайт</a>	<a href="https://www.urait.ru">https://www.urait.ru</a>

## 10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.



ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

**Критерии оценивания уровня сформированности компетенций  
и оценки уровня успеваемости обучающегося  
Текущий контроль**

Уровень сформированности и компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся				
		устный опрос	индивидуальные устные опросы	решение заданий в тестовой форме	выполнение практических заданий	дискуссия по вопросам для обсуждения, выносимым на практические (семинарские) занятия
Высокий	отлично	ответы на поставленные вопросы излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	Оценка «отлично» - 85–100% правильных ответов;	выставляется обучающемуся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов в решении;	вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики в соответствии с нормативными и правовыми актами и теоретическим материалом.
Базовый	хорошо	ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно,	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются систематизировано и	Оценка «хорошо» - 70–84% правильных ответов;	выставляется обучающемуся, использовавшему методiku или	вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

		материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.		инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности;	
Пороговый	удовлетворительно	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами,	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопросов, изученных в данном разделе (модуле), имеются	Оценка «удовлетворительно» - 55–69% правильных ответов;	выставляется каждому обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушениями	вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

		допускают ся нарушения норм литературн ой речи.	затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературно й речи.		методики его проведен ия;	
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по разделу (модулю) дисциплины, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	Оценка «неудовлетворительно» - 54% и менее правильных ответов;	выставляется каждому обучающемуся, если анализ проведен в нарушение методики его проведения, результаты не обоснованы, не сделаны выводы, расчет произведен с грубыми нарушениями и не соответствует поставленной задаче.	ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

### Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)
		зачет
Высокий	зачтено	расширенное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; использование новых ресурсов (технологий,

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.07 «Управление деятельностью подразделения» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – «Кадровый менеджмент»		

		средств) в решении профессиональных задач; увеличение доли собственного участия в профессиональных практических видах деятельности, не предусмотренных образовательной программой; расширение среды профессиональной деятельности, не предусмотренной образовательной программой; наличие навыков системной оценки качества своей профессиональной деятельности
Базовый	зачтено	полное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; достаточная сформированность практических умений, продемонстрированная в ходе осуществления профессиональной деятельности как в учебной, так и реальной практик; наличие навыков оценивания собственных достижений, определения проблем и потребностей в конкретной области профессиональной деятельности
Пороговые	зачтено	понимание теоретического содержания дисциплины с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, наличие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию
Компетенции не сформированы	не зачтено	отсутствует понимание теоретического содержания дисциплины, несформированность практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, отсутствие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию

## 11. Материально-техническая база

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная учебной мебелью, а также техническими средствами, служащими для представления учебной информации большой аудитории (проектор, экран).

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное учебной мебелью, компьютерами с подключением к сети Интернет, ПО СПС Consultant+, обеспеченным доступом в ЭИОС вуза, ЭБС eLIBRARY, ЭБС Юрайт. Библиотека.