

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович

Должность: Ректор

Дата подписания: 24.04.2024 15:18:24

Уникальный программный ключ:

52d268bb7d15e07c799f0be5993ceb37816a99ee

Министерство науки и высшего образования РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Дагестанский государственный технический университет»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина

Управление персоналом
наименование дисциплины по ОПОП

для направления (специальности) 38.03.01 «Экономика»
код и полное наименование направления (специальности)

по профилю (специализации, программе) «Экономика предприятий и организаций»

факультет Филиал ДГТУ, г. Кизляр
наименование факультета, где ведется дисциплина

кафедра «Естественнонаучных, гуманитарных, общепрофессиональных и специальных дисциплин»
наименование кафедры, за которой закреплена дисциплина

Форма обучения очная/заочная, курс 4,5 семестр (ы) 7
очная, заочная

г. Махачкала 2023

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.01 Экономика с учетом рекомендаций ОПОП ВО по направлению 38.03.01 Экономика профиль «Экономика предприятий и организаций».

Разработчик



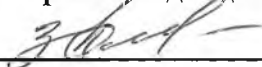
Рамазанова Л.Б.

Подпись

(ФИО уч. степень, уч. звание)

«22» 08 2023 г.

Зав. кафедрой за которой закреплена дисциплина (модуль) Управление персоналом



Яралиева З.А. к.т.н.

Подпись

(ФИО уч. степень, уч. звание)

«29» 08 2023 года

Программа одобрена на заседании выпускающей кафедры ЕГОиСД от 02.09 2023 года, протокол № 1

Зав. выпускающей кафедрой по данному направлению ЕГОиСД

«02» 09

2023г



Яралиева З.А., к.т.н.,

(ФИО уч. степень, уч. звание)

Программа одобрена на заседании Методического совета филиала ДГТУ в г. Кизляре года, протокол № 1 от 22.09.2023 г.

Председатель Методического совета филиала

22.09.2023

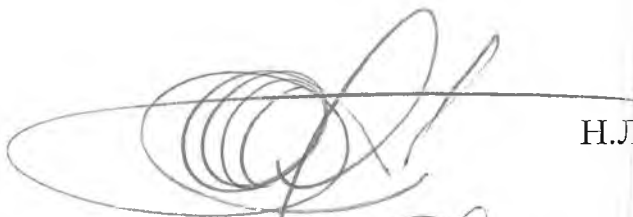
Подпись



Яралиева З.А., к.т.н.,

(ФИО уч. степень, уч. звание)

И. о. ректора



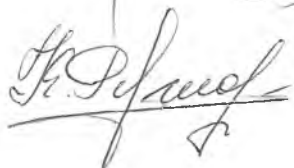
Н.Л. Баламирзоев

Начальник УО



Э.В.Магомаева

Директор филиала



Р.Ш.Казумов

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель дисциплины «Управление персоналом» - формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами и использования их в практической деятельности.

Задачи дисциплины «Управление персоналом»:

- формирование системы компетенций, связанных с представлением об управлении человеческими ресурсами;
- актуализация межпредметных компетенций, способствующих пониманию роли управления человеческими ресурсами организаций;
- формирование системы компетенций, необходимых для понимания закономерностей развития стратегии управления человеческими ресурсами;
- стимулирование самостоятельной, деятельности по освоению содержания дисциплины и формированию необходимых компетенций.

Задачи изучения дисциплины «Управление персоналом» определяются требованиями к подготовке бакалавров экономики по профилю «Экономика организаций и организаций», требованиями к знаниям и умениям, которыми они должны обладать.

Дисциплина «Управление персоналом» дает студенту системное представление о комплексе изучаемых дисциплин в соответствии с образовательным стандартом, что обеспечивает соответствующий теоретический уровень и практическую направленность в системе обучения и будущей деятельности бакалавра.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

«Управление персоналом» является дисциплиной вариативной части учебного плана направления подготовки 38.03.01 Экономика, профиля «Экономика предприятий и организаций».

Дисциплина «Управление персоналом» основывается на знаниях, полученных в ходе изучения студентами курсов «Экономика фирмы», «Экономический анализ», «Экономика труда», «Организация, нормирование и оплата труда».

Изучение дисциплины «Управление персоналом» обеспечивает необходимый инструментарий для изучения экономических и финансовых дисциплин, входящих в ОПОП бакалавра экономики.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование показателя оценивания (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-2	ПК-2 Способность рассчитывать и анализировать экономические показатели результатов деятельности организации	<p>ПК-2.1 Знает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации. Порядок разработки нормативов материальных, трудовых, финансовых ресурсов в соответствии с отраслевой направленностью. Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений. Методические материалы по планированию, учету и анализу деятельности организации. Порядок разработки бизнес-планов в соответствии с отраслевой направленностью. Порядок разработки бизнес-планов в соответствии с отраслевой направленностью. Порядок разработки перспективных и годовых планов хозяйственно-финансовой и производственной деятельности организации. Классификацию методов и приемов, используемых при анализе финансово-хозяйственной деятельности организации.</p> <p>Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы. Методы организации оперативного и статистического учета. Технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации</p> <p>ПК-2.2 Умеет применять методики определения экономической эффективности производства. Анализировать производственно-хозяйственные планы организации. Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации. Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами. Строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и интерпретировать полученные результаты. Анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую информацию, содержащуюся в отчетности организации, и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений Использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p> <p>ПК-2.3 Владеет навыками определения экономической эффективности производства; анализа производственно-хозяйственные планы организации; расчета экономических и финансово-экономических показателей, характеризующих деятельность организации; выполнения необходимых для составления экономических разделов планов расчетов, обоснования их и представления результатов работы в соответствии с принятыми в организации стандартами; построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, анализа и интерпретации полученных результатов; анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской информации, содержащейся в отчетности организации, и использования полученных сведений для принятия управленческих решений; использования для решения аналитических и исследовательских задач современных технических средств и информационных технологий</p>

4. Объем и содержание дисциплины (модуля)

Форма обучения	очная	очно-заочная	заочная
Общая трудоемкость по дисциплине (ЗЕТ/ в часах)	5/180		5/180
Семестр	7		9
Лекции, час	34		9
Практические занятия, час	34		9
Лабораторные занятия, час	-		
Самостоятельная работа, час	76		153
Курсовой проект (работа), РГР, семестр	-		
Зачет (при заочной форме 4 часа отводится на контроль)	Экзамен(36 ч.)		9 ч. на контроль
Часы на экзамен (при очной, очно-заочной формах 1 ЗЕТ – 36 часов , при заочной форме 1 ЗЕТ – 9 часов отводится на контроль)	-	-	

4.1.Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Раздел дисциплины, тема лекции и вопросы	Очная форма				Очно-заочная форма				Заочная форма			
		ЛК	ПЗ	ЛБ	СР	ЛК	ПЗ	ЛБ	СР	ЛК	ПЗ	ЛБ	СР
1	Лекция 1 Тема: «Теоретические и концептуальные основы управления персоналом» 1. Теории управления персоналом. 2. Концепции управления персоналом. 3. Закономерности и принципы управления персоналом. 4. Методы управления персоналом.	2	2		5					1	1		9
2	Лекция 2 Тема: «Организационный контекст управления персоналом» 1. Цели и функции системы управления персоналом. 2. Организационная структура системы управления персоналом. 3. Элементы организации. 4. Жизненные стадии и циклы организации.	2	2		5					1	1		9
3	Лекция 3 Тема: «Основные подходы к управлению персоналом» 1. Экономический подход. 2. Органический подход. 3. Гуманистический подход. 4. Организация как культурный феномен.	2	2		5					1	1		9
4	Лекция 4 Тема: «Концепции человеческого капитала» 1. Теория человеческого капитала. 2. Концепция «анализ человеческих ресурсов» 3. Измерение индивидуальной стоимости работника.	2	2		5					1	1		9

5	Лекция 5 Тема: «Кадровая политика предприятия» 1. Сущность и содержание кадрового планирования. 2. Типы кадровой политики. 3. Этапы построения кадровой политики. 4. Условия разработки кадровой политики.	2	2		5					1	1		9
6	Лекция 6 Тема: «Подбор и прием персонала на работу» 1. Подбор кандидатов. 2. Отбор персонала в организацию. 3. Оптимизация численности сотрудников.	2	2		5					1	1		9
7	Лекция 7 Тема: «Профессиональное развитие персонала» 1. Развитие организации и сотрудников. 2. Профессиональное обучение персонала. 3. Методы профессионального обучения. 4. Деловые игры как метод обучения персонала.	2	2		4					1	1		9
8	Лекция 8 Тема: «Управление деловой карьерой» 1. Планирование и развитие карьеры в современной организации. 2. Планирование и подготовка резерва руководителей. 3. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом. 4. Управление деловой карьерой.	2	2		4					1	1		9
9	Лекция 9 Тема: «Оценка персонала в современной организации» 1. Цели системы оценки персонала в организации. 2. Аттестация персонала. 3. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. 4. «360 град. аттестация»	2	2		4					1			9
10	Лекция 10 Тема: «Традиционная система компенсации» 1. Цели системы компенсации. 2. Традиционная система компенсации. 3. Управление системой льгот.	2	2		4								9

11	Лекция 11 Тема: «Нетрадиционные методы компенсации» 1. Система переменной заработной платы. 2. Система групповой заработной платы. 3. Система платы за знания и компетенции.	2	2		4								9
12	Лекция 12 Тема: «Мотивация и стимулирование деятельности персонала» 1. Содержательные и процессуальные теории мотивации. 2. Содержание и сущность понятия «стимулирование персонала». 3. Система стимулирования персонала. 4. Формы и системы оплаты труда персонала.	2	2		4								9
13	Лекция 13 Тема: «Коммуникация в современной организации» 1. Роль коммуникации в управлении персоналом. 2. Формы и методы коммуникации. 3. Виды коммуникации. 4. Повышение эффективности организационной коммуникации.	2	2		4								9
14	Лекция 14 Тема: «Оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления персоналом» 1. Кадровый аудит. 2. Реформирование организаций. 3. Управление персоналом кризисного предприятия.	2	2		4								9
15	Лекция 15 Тема: «Управление конфликтами в трудовом коллективе» 1. Управление конфликтной ситуацией. 2. Типы конфликтов. 3. Структурные методы разрешения конфликтов. 4. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.	2	2		4								9

16	Лекция 16 Тема: «Эффективное управление персоналом организации» 1. Связь системы управления персоналом с целями организации. 2. Целостность системы управления персоналом. 3. Участие руководства организации в процессе управления персоналом. 4. Компетентная и развивающая служба управления персоналом.	2	2		4								9
17	Лекция 17 Тема: «Зарубежный опыт управления персоналом» 1. Особенности управления персоналом в корпорациях США. 2. Система управления персоналом в Японии: основные положения, принципы, социальный опыт. 3. Система управления персоналом на предприятиях Финляндии, Швеции.	2	2		4								9
Форма текущего контроля успеваемости (по срокам текущих аттестаций в семестре)		Входная конт. работа 1 аттестация 1-3 тема 2 аттестация 4-6 тема 3 аттестация 7-8 тема			Входная конт. работа 1 аттестация 1-3 тема 2 аттестация 4-6 тема 3 аттестация 7-8 тема								
Форма промежуточной аттестации (по семестрам)		Зачет			Зачет								
Итого		34	34		76					9	9		153

4.2. Содержание практических занятий

№ п/п	№ лекции из рабочей программы	Наименование лабораторного (практического, семинарского) занятия	Количество часов			Рекомендуемая литература и методические разработки (№ источника из списка литературы)
			Очно	Очно-заочно	Заочно	
1	2	3	4	5	6	7
1.	1	Теоретические и концептуальные основы управления персоналом	2		1	1-4
2.	2	Организационный контекст управления персоналом	2		1	1-4
3.	3	Основные подходы к управлению персоналом	2		1	1-4
4.	4	Концепции человеческого капитала	2		1	1-4
5.	5	Кадровая политика предприятия	2		1	1-4
6.	6	Подбор и прием персонала на работу	2		1	
7.	7	Профессиональное развитие персонала	2		1	
8.	8	Управление деловой карьерой	2		1	
9.	9	Оценка персонала в современной организации	2		1	
10.	10	Традиционная система компенсации	2			
11.	11	Нетрадиционные методы компенсации	2			
12.	12	Мотивация и стимулирование деятельности персонала	2			
13.	13	Коммуникация в современной организации	2			
14.	14	Оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления персоналом	2			
15.	15	Управление конфликтами в трудовом коллективе	2			
16.	16	Эффективное управление персоналом организации»	2			
17.	17	Зарубежный опыт управления персоналом	2			
ИТОГО			34		9	

4.3. Тематика для самостоятельной работы студента

№ п/п	Тематика по содержанию дисциплины, выделенная для самостоятельного изучения	Количество часов из содержания дисциплины			Рекомендуемая литература и источники информации	Формы контроля СРС
		Очно	Очно-заочно	Заочно		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Методы управления персоналом.	5		9	1-4	Реферат
2.	Жизненные стадии и циклы организации.	5		9	1-4	Доклад
3.	Организация как культурный феномен.	5		9	1-4	Доклад
4.	Измерение индивидуальной стоимости работника	5		9	1-4	Доклад
5.	Условия разработки кадровой политики.	5		9	1-4	Реферат
6.	Оптимизация численности сотрудников.	5		9		
7.	Деловые игры как метод обучения персонала	4		9		
8.	Управление деловой карьерой.	4		9		
9.	«0 град. аттестация»	4		9		
10.	Управление системой льгот.	4		9		
11.	Система платы за знания и компетенции	4		9		
12.	Формы и системы оплаты труда персонала	4		9		
13.	Повышение эффективности организационной коммуникации	4		9		
14.	Управление персоналом кризисного предприятия	4		9		
15.	Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.	4		9		
16.	Компетентная и развивающая служба управления персоналом.	4		9		
17.	Система управления персоналом на предприятиях Финляндии, Швеции.	6		9		
ИТОГО		76		153		

5. Образовательные технологии

На протяжении изучения всего курса уделяется особое внимание установлению межпредметных связей с дисциплинами «Экономика фирмы», «Экономический анализ», «Экономика труда», «Организация, нормирование и оплата труда».

, демонстрации возможности применения полученных знаний в практической деятельности. При изучении широко используются прогрессивные, эффективные и инновационные методы, такие как:

Виды образовательных технологий	Формы организации обучения					
	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Тренинг, мастер - классы	СРС	Курсовое проектирование
IT-методы	+		+			
Работа в команде						
Case-study			+			
Игра			+			
Методы проблемного обучения	+		+			
Обучение на основе опыта						
Опережающая самостоятельная работа			+		+	
Проектный метод			+			
Поисковый метод					+	
Исследовательский метод	+				+	
Другие методы						

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме, составляет не менее 20% (13,6 ч.) аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Фонд оценочных средств является обязательным разделом РПД (разрабатывается как приложение А к рабочей программе дисциплины).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Рекомендуемая литература и источники информации (основная и дополнительная)

№ п/п	Виды занятия	Необходимая учебная, учебно-методическая (основная и дополнительная) литература, программное обеспечение и Интернет ресурсы	Автор (ы)	Издательство, год издания	Количество изданий	
					в библиотеке	на кафедре
ОСНОВНАЯ						
1.	ЛК, ПЗ, ЛБ, СРС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ» И «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» https://www.iprbookshop.ru/71073.html	Шлендер П.Э., Лукашевич В.В., Мостова В.Д., Артемьев А.Н., Соскин Я.Г.	ЮНИТИ-ДАНА 2017		Электронный ресурс
2.	ЛК, ПЗ, ЛБ, СРС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ (КУРС ЛЕКЦИЙ) HTTPS://WWW.IPRBOOKSHOP.RU/73272.HTML	Инжиева Д.М.	Университет экономики и управления 2016		Электронный ресурс
3.	ЛК, ПЗ, ЛБ, СРС	ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ. УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ https://www.iprbookshop.ru/85681.html	Данилина Е.И., Горелов Д.В., Маликова Я.И.	Дашков и К 2019		Электронный ресурс
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ						
4.	ЛК, ПЗ, ЛБ, СРС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. ПОРТФЕЛЬ НАДЕЖНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (2-Е ИЗДАНИЕ). УЧЕБНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ HTTPS://WWW.IPRBOOKSHOP.RU/57162.HTML	Мелихов Ю.Е., Малуев П.А.	Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа 2017		Электронный ресурс
5.	ЛК, ПЗ, ЛБ, СРС	ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ ВУЗОВ https://www.iprbookshop.ru/61427.html	Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.	Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ 2015		Электронный ресурс

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение включает в себя:

библиотечный фонд (учебная, учебно-методическая, справочная экономическая литература, экономическая научная и деловая периодика);
компьютеризированные рабочие места для обучаемых с доступом в сеть Интернет;
аудитории, оборудованные проекционной техникой.

В ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет» имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, а также электронные ресурсы сети Интернет.

На факультете магистерской подготовки функционируют 2 компьютерных класса, предназначенных для проведения практических и лабораторных занятий. Компьютерные классы 401 и 411 оснащены всем необходимым для проведения занятий оборудованием.

Специальные условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ОВЗ определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ОВЗ понимаются условия обучения, воспитания и развития, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания ДГТУ и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение ОПОП обучающихся с ОВЗ.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ОВЗ осуществляется ДГТУ с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта ДГТУ в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию ДГТУ.

2) для лиц с ОВЗ по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ОВЗ адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины научно-педагогическим работникам рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ОВЗ в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ОВЗ устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и др.). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене

