

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 11.02.2022 14:48:35

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd6c05f94788008e28977a6dcbff

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

Факультет экономики и управления

Кафедра «Управление персоналом»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Современные проблемы управления персоналом

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Магистр

**Для всех
форм обучения**

Симферополь 2021

АННОТАЦИЯ	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1.В.06	СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Цель изучения дисциплины	углубленное изучение теоретических основ и прикладных аспектов организационных, экономических, социальных проблем управления персоналом и формирование у обучающихся навыков их решения
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины (модули)» программы магистратура
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	УК-1; ПК-1
Содержание дисциплины	Тема 1. Управление персоналом как производная процесса организационного управления Тема 2. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты Тема 3. Мотивация и стимулирование труда персонала Тема 4. Конфликты в организации Тема 5. Проблемы найма и подбора персонала
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часа)
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратура	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратура	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Контроль качества освоения дисциплины	11
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	11
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	11
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	11
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	12
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	12
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	12
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	13

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратура

Целью изучения дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» является углубленное изучение теоретических основ и прикладных аспектов организационных, экономических, социальных проблем управления персоналом и формирование у обучающихся навыков их решения.

В результате освоения ОПОП магистратура обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<p>УК-3.1. Знает основы системного подхода к анализу проблемных ситуаций, виды и методы критического анализа</p> <p>УК-3.2. Умеет применять виды и методы критического анализа при выработке плана действий в проблемных ситуациях, анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними</p> <p>УК-3.3. Владеет навыками поиска вариантов решения проблемной ситуации и разработки стратегии достижения поставленной цели.</p>
ПК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<p>ПК-5.1 Знает основы системного подхода к анализу проблемных ситуаций, виды и методы критического анализа;</p> <p>ПК-5.2 Умеет применять виды и методы критического анализа при выработке плана действий в проблемных ситуациях, анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними;</p> <p>ПК-5.3 Владеет навыками поиска вариантов решения проблемной ситуации и разработки стратегии достижения поставленной цели</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратура

Дисциплина Б 1.В.02 «Современные проблемы управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины (модули)» учебного плана ОПОП магистратура по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» изучается обучающимися очной и заочной формы обучения во 2 и 1 семестре соответственно.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Управление организационной

культурой».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Современные проблемы управления персоналом», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Современные технологии в работе с персоналом», «Теория организации и организационного проектирования», «Кадровый менеджмент».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 академических часа.

3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы 108 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	38
Аудиторная работа (всего):	26
Лекции	12
Семинары, практические занятия	16
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70
Курсовая работа	-
Зачет	+
Экзамен	-

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы 108 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	8
Аудиторная работа (всего):	8
Лекции	6
Семинары, практические занятия	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	96
Курсовая работа	-
Зачет	4
Экзамен	-

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Управление персоналом как производная процесса организационного управления	24	24	6	2	4	2	14	20
2	Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты	20	20	4	2	2		14	18
3	Мотивация и стимулирование труда персонала	22	20	6		2		14	20
4	Конфликты в организации	22	20	6		2		14	20
5	Проблемы найма и подбора персонала	20	20	4	2	2		14	18
	Всего по дисциплине	108	104	26	6	12	2	70	96
	Контроль: экзамен		4						
	Итого	108	108	26	6	12	2	70	96

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Управление персоналом как производная процесса организационного управления

Современное организационное управление как многоаспектная деятельность (социальный, психологический, психофизиологический, административно-управленческий, этический и др. аспекты). Системный подход к управлению персоналом. Современные подходы к изучению проблем развития персонала и его роли в развитии организации. Социология труда: основные положения. Философия трудовой деятельности.

Проблемы исторического развития труда и предпринимательства в России. Методология, философия формирования принципов и методов управления персоналом. Оргпроектирование и построение системы управления персоналом. Проблемы стратегического управления персоналом. Планирование работы с персоналом. Технологии управления персоналом и его развитием. Вопросы управления поведением персонала. Современные проблемы оценки результативности деятельности персонала и служб. Совершенствования системы и технологии управления персоналом с учетом зарубежного опыта

Тема 2. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты

Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Квалификация работника и эффективность труда: обоснование зависимости. Последипломное образование как одна из возможностей успешного профессионального развития личности.

Показатели влияния обучения персонала на результаты организационной деятельности. Оценка феномена низкоквалифицированного труда. Управление повышением квалификации как система. Профессионализм и компетентность как стратегические цели развития современной организации.

Принципы организации системы обучения персонала. Модель систематического обучения. Определение потребностей в обучении. Оценка и распределение имеющихся ресурсов. Составление учебных планов и программ. Методы обучения, критерии их выбора. Оценка результатов обучения.

Тема 3. Мотивация и стимулирование труда персонала

Мотивация рационального поведения в трудовой деятельности персонала. Проблема совершенствования управления персоналом предприятия. Роль и значение фактора мотивации в эффективности современных трудовых процессов. Фактор индивидуальности как объективная сложность для специалиста по управлению.

Психологические основы стимулирования эффективной и охотной работы. Мотивационные теории (концепция потребностей А. Маслоу; теория существования, связи и роста К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей М. Келланда; теория ожидания В. Врума; теория справедливости М. Адамса; модель мотивации Портера-Лоурера). Социологическая интерпретация мотивации сотрудников.

Тема 4. Конфликты в организации

Развернутое определение конфликта. Социология конфликта: основные положения. Психологические аспекты развития конфликта. Виды конфликтов. Структура конфликта. Роль конфликта в организации. Этапы его развития. Конфликтная ситуация. Возможные эффекты и результаты конфликта. Методы разрешения конфликтов. Профилактика и мониторинг конфликтных ситуаций как важнейшее направление управленческой работы. Возможности и направления развития интеллектуальной и коммуникативной культуры организации. Развитие и совершенствование корпоративной культуры как фактор противодействия конфликтным ситуациям в организации.

Тема 5. Проблемы найма и подбора персонала

Задачи найма персонала. Сложности, возникающие при отборе. Возможности их решения (избегания). Планирование и бюджетирование в процессе отбора персонала. Необходимость планирования потребностей в персонале заранее. «Текучесть» кадров как серьезная проблема многих современных организаций. Причины недовольства сотрудников новым местом работы. Способы трудовой адаптации работников к новому месту работы. Типичные ошибки, совершаемые при подборе персонала. Способы коррекции неправильного подбора сотрудников: практические рекомендации. Оптимальный процесс принятия решения по кандидатам.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

Тема 1. Управление персоналом как производная процесса организационного управления (4 часа)

Семинар 1. *Современные проблемы управления персоналом, понятие, генезис, особенности*

Вопросы:

1. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией.

<p>2. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.</p> <p>3. Важнейшие принципы управления персоналом в условиях адаптации к изменениям. Доклады, сообщения, самостоятельные работы</p> <p>Соответствие функций управления целям производства, соотношение интра- и инфра-функций.</p> <p>Изменение принципов воздействия на персонал.</p> <p>Семинар 2 Службы управления персоналом в различных организациях</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность организационной структуры управления персоналом. 2. Применяемые технологии управления персоналом в конкретной организации (по выбору студента магистранта). 3. Проблемы использования технологий. 4. Предложения по совершенствованию используемых технологий.
<p>Тема 2. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты (2 часа)</p> <p>Семинар 3 <i>Проблемы специфики организации в управлении обучения и развития персонала</i></p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Специфика предприятий в различных отраслях народного хозяйства и ее влияние на управление персоналом. 2. Специфика управления персоналом в зависимости от размеров предприятия. 3. Особенности управления обучением и развитием персонала в организациях различных форм собственности. 4. Проблемы управления обучением и развитием персонала, возникающие в зависимости от специфики организаций.
<p>Тема 3. Мотивация и стимулирование труда персонала (2 часа)</p> <p>Семинар 4. <i>Проблемы экономической и социальной эффективности управления персоналом</i></p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы эффективности управления персоналом. 2. Оценка эффективности управления персоналом. Тенденции эффективности управления персоналом. 3. Научные подходы к оценке эффективности управления: подход с позиции личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход. Эффективность управления персоналом – ориентир, процесс, критерии оценки, результат. <p>Доклады, сообщения, самостоятельные работы.</p> <p>Эффективность управления персоналом – критерии оценки, результат.</p> <p>Характеристика экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p> <p>Оценка эффективности управления персоналом.</p> <p>Анализ существующих подходов к измерению эффективности технологий управления персоналом.</p>
<p>Тема 4. Конфликты в организации (2 часа)</p> <p>Семинар 5. <i>Проблемы национальных, культурных особенностей управления персоналом</i></p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значение национальных, культурных характеристик персонала в деятельности организации. 2. Учет национальных, культурных особенностей при подборе персонала. 3. Межкультурные взаимодействия в организациях и их противоречия. <p>Доклады, сообщения, самостоятельные работы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Влияние внутренней и внешней миграции на подбор и управление персоналом

2. Особенности подбора и управления персоналом в ТНК и МНК
3. Специфика европейского, американского и восточного подхода к управлению персоналом.
4. Менеджер по персоналу как эксперт в области этнокультурных коммуникаций.

Тема 5. Проблемы найма и подбора персонала (2 часа)

Семинар 6. Проблемы найма и подбора персонала

Вопросы:

1. Сложности возникающие при отборе
2. Недооцененность вакансии
3. Несбалансированность мотивационных схем набора персонала
4. Подбор персонала, как одна из причин текучести кадров

4.4. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Управление персоналом как производная процесса организационного управления

Социология труда: основные положения. Философия трудовой деятельности. Методология, философия формирования принципов и методов управления персоналом. Оргпроектирование и построение системы управления персоналом. Проблемы стратегического управления персоналом. Планирование работы с персоналом. Вопросы управления поведением персонала. Современные проблемы оценки результативности деятельности персонала и служб. Совершенствования системы и технологии управления персоналом с учетом зарубежного опыта

Тема 2. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты

Квалификация работника и эффективность труда: обоснование зависимости. Последипломное образование как одна из возможностей успешного профессионального развития личности. Оценка феномена низкоквалифицированного труда. Управление повышением квалификации как система. Профессионализм и компетентность как стратегические цели развития современной организации. Оценка и распределение имеющихся ресурсов. Составление учебных планов и программ. Методы обучения, критерии их выбора. Оценка результатов обучения.

Тема 3. Мотивация и стимулирование труда персонала

Роль и значение фактора мотивации в эффективности современных трудовых процессов. Фактор индивидуальности как объективная сложность для специалиста по управлению. Мотивационные теории (концепция потребностей А. Маслоу; теория существования, связи и роста К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей М. Келланда; теория ожидания В. Врума; теория справедливости М. Адамса; модель мотивации Портера-Лоурера). Социологическая интерпретация мотивации сотрудников

Тема 4. Конфликты в организации

Профилактика и мониторинг конфликтных ситуаций как важнейшее направление управленческой работы. Возможности и направления развития интеллектуальной и коммуникативной культуры организации. Развитие и совершенствование корпоративной культуры как фактор противодействия конфликтным ситуациям в организации.

Тема 5. Проблемы найма и подбора персонала

«Текучесть» кадров как серьезная проблема многих современных организаций. Причины недовольства сотрудников новым местом работы. Способы трудовой адаптации работников к новому месту работы. Типичные ошибки, совершаемые при подборе персонала. Способы коррекции неправильного подбора сотрудников: практические рекомендации. Оптимальный процесс принятия решения по кандидатам.

5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – зачет. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный зачет.

Оценочные средства по дисциплине приведены в Приложении 1.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Кузьминов А.В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Кузьминов А.В.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

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

а) основная литература:

1. 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].

2. Управление проектами в современной организации : учебно-методическое пособие / Г.Л. Ципес. [и др.].. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2019. — 264 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

б) дополнительная литература:

1. Гармидер, А.А. Современные проблемы менеджмента: Курс лекций / А.А. Гармидер – Симферополь: АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2018. – 35 с.

2. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Моисеева Е.Г.. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

3. Современные проблемы социологии управления : практикум / . — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 106 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.garant.ru> – ГАРАНТ: [Информационно-правовой портал]
2. http://www.big.spb.ru/publications/other/org_culture/index.shtml - публикации по организационному поведению и организационной культуре.
1. Электронная библиотечная система «IPRbooks» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>

2. <http://www.c-culture.ru> – журнал «Корпоративная культура»
3. <http://www.sup.kadrovik.ru> – журнал «Справочник по управлению персоналом»

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;
- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

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

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- *программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);
- *программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- *программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

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

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.