Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.

_____

30.06.2022г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.У.19. Управление персоналом нефтегазовых компаний

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль): Экономика нефтегазового комплекса
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная

Курс	4
Семестр	42
Лекции (час)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	80
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	42
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.01 Экономика.

Автор Г.Н. Войникова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры отраслевой экономики и управления природными ресурсами

Заведующий кафедрой А.А. Изместьев

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023
Дата актуализации рабочей программы: 28.06.2024
Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2025

1. Цели изучения дисциплины

Преподавание дисциплины направлено на достижение следующих образовательных целей:

- дать знания студентам по содержанию дисциплины «Управление персоналом нефтегазовых компаний» в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности;
- сформировать практические умения и навыки управления персоналом нефтегазовых компаний;
- обучить студентов методам и средствам воздействия на персонал для повышения эффективности функционирования нефтегазовых компаний

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

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК- 2	Способен организовывать работу исполнителей, мотивировать, разрабатывать и принимать управленческие решения в области организации деятельности компаний нефтегазового комплекса

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК- 2 Способен организовывать работу исполнителей, мотивировать, разрабатывать и принимать управленческие решения в области организации деятельности компаний нефтегазового комплекса	З. Знать методы управления персоналом и основы кадровой политики компаний нефтегазового комплекса У. Умеет организовывать работу и определять способы мотивации труда исполнителей Н. Владеть навыком организации и мотивации работой исполнителей в деятельности компаний нефтегазового комплекса

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтегазового комплекса"

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед.,108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	14

Практические (сем, лаб.) занятия	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	80
Всего часов	108

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Сущность и содержание управления персоналом	42	2	2	8		Тест по 1 теме
2	Система управления персоналом	42	2	2	8		
3	Персонал и особенности его организации	42	2	2	8		
4	Развитие персонала	42	2	2	10		
5	Роль руководителя в управлении персоналом	42	2	2	8		Тест по 5 теме
6	Основы руководства персоналом	42	0	0	6		
7	Зарубежный опыт управления персоналом	42	0	0	6		
8	Управление поведением персонала	42	0	0	8		Ситуации
9	Основы делового общения	42	0	0	8		
10	Решения – основа управления персоналом	42	2	2	4		Тест по 10 теме
11	Конфликты в управлении персоналом	42	0	0	4		
12	Эффективность работы персонала	42	2	2	2		Деловая игра
	ИТОГО		14	14	80		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Сущность и содержание управления персоналом	Теория управления персоналом о роли человека в организации. Персонал предприятия как объект управления. Цель и задачи управления персоналом. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал нефтегазовой компании. Рынок труда и занятость. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
2	Система управления	Организационная структура системы управления персоналом.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	персоналом	Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Деловые отношения в управлении персоналом, их формирование и использование. Управление персоналом предприятия в системе рыночных отношений. Кадровая политика. Корпоративная культура как стратегическая составляющая кадровой политики. Стратегия управления персоналом.
3	Персонал и особенности его организации	Персонал и его формирование. Маркетинг персонала. Наем, отбор и прием персонала. Подбор и расстановка персонала. Профориентация и адаптация персонала. Высвобождение персонала. Производственный и управленческий персонал. Основные функции коллектива и функции управления персоналом. Формальная и неформальная структуры коллектива, их роль и значение в управлении персоналом.
4	Развитие персонала	Управление социальным развитием. Организация обучения персонала. Деловая оценка персонала. Организация проведения аттестации персонала. Планирование деловой карьеры. Управление кадровым резервом. Управление нововведениями в кадровой работе. Особенности развития персонала. Основные этапы развития персонала. Основные характеристики коллектива на разных этапах его развития: цели и ценности коллектива; численность и структура коллектива; дисциплина и престиж работников; воспитание членов коллектива и другие. Искусственная остановка развития коллектива. Механизмы торможения развития коллектива. Механизм антиторможения и их использование на практике
5	Роль руководителя в управлении персоналом	Основные функции руководителя. Основные и обеспечивающие качества руководителя и их формирование. Руководство. Лидерство. Управление персоналом как единство методологии, науки и искусства. Организация труда руководителя. Правильное распределение обязанностей, прав, ответственности между руководителем и подчиненными. Планирование и распределение рабочего времени, регламентация затрат труда руководителя по его видам, анализ результатов рабочего дня и подготовка к следующему. Правильное чередование ритма труда и отдыха. Применение технических средств в деятельности руководителя. Работа с документами и другими информационными источниками
6	Основы руководства персоналом	Методы руководства персоналом и их классификация. Организационно-распорядительные методы. Типы организационных методов. Экономические методы и их особенности. Социально-психологические методы, особенности их использования в практике управления персоналом. Условия эффективного применения методов руководства. Стили руководства и их роль в управлении персоналом. Виды

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		основных стилей руководства. Авторитарный стиль руководства. Демократический стиль руководства. Либеральный стиль руководства и другие. Использование стилей в практике управления персоналом.
7	Зарубежный опыт управления персоналом	Особенности управления персоналом в фирмах, организациях, нефтегазовых компаниях Японии, США и стран Западной Европы. Кадровая политика. Персонал как основной ресурс эффективной работы. Взаимосвязь между образованием, подготовкой и профессиональным развитием кадров. Организация обучения кадров. Типы обучения кадров. Оценка личных и деловых качеств работников. Использование передового зарубежного опыта управления персоналом в отечественной практике.
8	Управление поведением персонала	Теория поведения личности в организации. Мотивация и потребности. Система стимулирования персонала. Организационное поведение. Организационная культура. Этика деловых отношений.
9	Основы делового общения	Деловое общение, его роль и значение в управлении персоналом. Разработка и использование служебных документов. Проблемы делового общения. Модели общения. Деловые совещания, их виды и использование. Подготовка совещания. Проведение совещания. Принятие коллективного решения на совещании и организация его выполнения.
10	Решения – основа управления персоналом	Роль и значение решений в управлении персоналом. Характеристики управленческого решения и критерии его принятия. Особенности подготовки, принятия и реализации решений в управлении персоналом. Методы подготовки и принятия решений. Риск при принятии решений и способы его снижения. Эффективность решений. Контроль реализации управленческих решений. Управленческие решения и ответственность руководителей и специалистов за их подготовку и реализацию
11	Конфликты в управлении персоналом	Понятие конфликта. Виды конфликтов. Межличностные конфликты и их природа. Интересы (личные, коллективные и государственные) и их роль в возникновении и устранении конфликтов. Стратегии и тактика поведения в конфликте. Способы решения конфликтов. Модели решения конфликтов. Приемы предупреждения и разрешения конфликтов.
12	Эффективность работы персонала	Оценка результатов труда персонала предприятия и его подразделений. Методики и критерии эффективности. Оценка затрат на персонал организации. Оценка эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом. Аудит и контроллинг персонала организации.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Сущность и содержание управления персоналом. Семинар на тему: «Содержание управления персоналом, его роль и значение» Цель занятия: изучение роли и значения управления персоналом в системе управления предприятием (организацией) и условий эффективного управления персоналом
3	Персонал и особенности его организации. Практическое занятие: решение конкретных ситуаций. Цель занятия: ознакомление с особенностями организации персонала и приобретения умений по его формированию.
4	Развитие персонала. Практическое занятие: решение конкретных ситуаций». Цель занятия: изучение основ управления развитием персонала
5	Роль руководителя в управлении персоналом. Практическое занятие: решение конкретных ситуаций. Цель занятия: изучение основных функций руководителя, деловых и личных качеств, необходимых ему для выполнения этих функций.
6	Основы руководства персоналом. Практическое занятие: деловая игра «Деловое управление персоналом» (ДУП) Цель занятия: приобретение умений по управлению персо-налом.
8	Управление поведением персонала. Практическое занятие: деловая игра «ДУП».
9	Основы делового общения. Практическое занятие: конкретная ситуация: «Подготовка и проведение делового совещания».
10	Решения – основа управления персоналом. Практическое занятие: деловая игра «ДУП».
11	Конфликты в управлении персоналом. Практическое занятие: конкретная ситуация «Оценка делового поведения».
12	Эффективность работы персонала. Практическое занятие: деловая игра «ДУП».

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Сущность и содержание управления персоналом	ПК- 2	З.Знать методы управления персоналом и основы кадровой политики компаний нефтегазового комплекса У.Умеет	Тест по 1 теме	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 4 балла. Итого 20 баллов, (20)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			организовывать работу и определять способы мотивации труда исполнителей Н.Владеть навыком организации и мотивации работой исполнителей в деятельности компаний нефтегазового комплекса		
2	5. Роль руководителя в управлении персоналом	ПК- 2	З.Знать методы управления персоналом и основы кадровой политики компаний нефтегазового комплекса У.Умеет организовывать работу и определять способы мотивации труда исполнителей Н.Владеть навыком организации и мотивации работой исполнителей в деятельности компаний нефтегазового комплекса	Тест по 5 теме	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 4 балла. Итого 20 баллов (20)
3	8. Управление поведением персонала	ПК- 2	З.Знать методы управления персоналом и основы кадровой политики компаний нефтегазового комплекса У.Умеет организовывать работу и определять способы мотивации труда исполнителей Н.Владеть навыком организации и мотивации работой исполнителей в деятельности компаний нефтегазового комплекса	Ситуации	Критерии оценивания: своевременность и правильность решения –10 баллов. Активное участие – 10 баллов. Итого 20 баллов (20)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
4	10. Решения – основа управления персоналом	ПК- 2	З.Знать методы управления персоналом и основы кадровой политики компаний нефтегазового комплекса У.Умеет организовывать работу и определять способы мотивации труда исполнителей Н.Владеть навыком организации и мотивации работой исполнителей в деятельности компаний нефтегазового комплекса	Тест по 10 теме	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 4 балла. Итого 20 баллов (20)
5	12. Эффективность работы персонала	ПК- 2	З.Знать методы управления персоналом и основы кадровой политики компаний нефтегазового комплекса У.Умеет организовывать работу и определять способы мотивации труда исполнителей Н.Владеть навыком организации и мотивации работой исполнителей в деятельности компаний нефтегазового комплекса	Деловая игра	Своевременность выполнения задач деловой игры – 6 баллов, качество презентации – 6 баллов (в том числе уровень ответов на вопросы), четкое распределение функций при организации групповой работы – 8 баллов. Общая оценка – до 20 баллов (20)
				Итого	**100**

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 42.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 4 балла. Итого 40 баллов.

Компетенция: ПК- 2 Способен организовывать работу исполнителей, мотивировать, разрабатывать и принимать управленческие решения в области организации деятельности компаний нефтегазового комплекса

Знание: Знать методы управления персоналом и основы кадровой политики компаний нефтегазового комплекса

1. Какие группы работников входят в коллектив
2. Какие категории персонала существуют на предприятии
3. Какие категории работников существуют на предприятии?
4. Какие основные разделы включают в себя положения о подразделениях?
5. Какие существуют методы принятия решений в управлении персоналом на основе использования ППП
6. Какие существуют формы удовлетворения личных интересов работников
7. Каковы основные разделы должностной инструкции?
8. Каковы основные этапы подготовки и реализации управленческого решения?
9. Основные задачи управления персоналом
10. Перечислите методы управления персоналом
11. Укажите основные функции управления персоналом
12. Указать основные и обеспечивающие качества руководителя
13. Что включает в себя эффективная система управления персоналом
14. Что включают в себя деловые отношения в управлении персоналом?
15. Что понимается под производственным персоналом?
16. Что понимается под управленческим персоналом?
17. Что представляет собой цель управления персоналом?
18. Что такое межличностные конфликты и методы их устранения
19. Что такое трудовой договор?
20. Что такое управление персоналом

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Четкость определения проблемы – 10 баллов, выбор критериев решения – 20.

Компетенция: ПК- 2 Способен организовывать работу исполнителей, мотивировать, разрабатывать и принимать управленческие решения в области организации деятельности компаний нефтегазового комплекса

Умение: Умеет организовывать работу и определять способы мотивации труда исполнителей

Задача № 1. Объясните, почему план развития карьеры не был выполнен

Задача № 2. Поясните задачи управления персоналом в конфликтной ситуации

Задача № 3. Примите решение по устранению конфликтной ситуации

Задача № 4. Разработайте предложения по системе стимулирования персонала в фирме

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Четкость определения проблемы – 10 баллов, выбор критериев решения – 20.

Компетенция: ПК- 2 Способен организовывать работу исполнителей, мотивировать, разрабатывать и принимать управленческие решения в области организации деятельности компаний нефтегазового комплекса

Навык: Владеть навыком организации и мотивации работой исполнителей в деятельности компаний нефтегазового комплекса
Задание № 1. В чем состояли ошибки бригадира при принятии им решения
Задание № 2. Каково Ваше решение данной конфликтной ситуации об увольнении работника
Задание № 3. Назовите критерии по поводу приема на работу подростка
Задание № 4. Охарактеризуйте функции руководителя, которые он должен использовать в данной ситуации

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования **«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»** **(ФГБОУ ВО «БГУ»)**	Направление - 38.03.01 Экономика Профиль - Экономика нефтегазового комплекса Кафедра отраслевой экономики и управления природными ресурсами Дисциплина - Управление персоналом нефтегазовых компаний

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Разработайте предложения по системе стимулирования персонала в фирме (30 баллов).
3. В чем состояли ошибки бригадира при принятии им решения (30 баллов).

Составитель _____ Г.Н. Войникова

Заведующий кафедрой _____ А.А. Изместьев

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

а) основная литература:

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. учебник для вузов. рек. М-вом образования РФ. 4-е изд., перераб. и доп..- М.: ИНФРА-М, 2017.-694 с.
2. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина ; под редакцией П. Суворовой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4540-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93045.html (дата обращения: 23.05.2023). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-394-03459-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111017.html (дата обращения: 08.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Ларионов, В. В. Контроллинг персонала : учебное пособие для магистров / В. В. Ларионов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 236 с. — ISBN 978-5-394-04219-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107795.html (дата обращения: 06.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71073.html

б) дополнительная литература:

1. Маслова В. М. Валентина Михайловна Управление персоналом. допущено УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп./ В. М. Маслова.- М.: Юрайт, 2013.-492 с.
2. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. учеб. пособие. рек. УМО ВУЗов России в обл. менеджмента. 2-е изд., стер./ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.- М.: КноРус, 2014.-360 с.
3. Туренко Б.Г. Системное управление персоналом организации.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 320 с.
4. Туренко Б.Г. Управление персоналом в схемах и таблицах.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010.- 174 с.
5. Беликова, И. П. Управление персоналом : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 63 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121753.html
6. Бойко Э.В. 1С Зарплата и управление персоналом [Электронный ресурс] / Э.В. Бойко, Е.И. Томиловская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2009. — 221 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/794.html
7. Пушина Н. Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия : монография / Н. Н. Пушина, Е. В. Полякова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 78 с. — ISBN 978-5-4497-0817-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101086.html (дата обращения: 23.05.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
8. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html.— ЭБС «IPRbooks»

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: http://bgu.ru/, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет

– КиберЛенинка, адрес доступа: http://cyberleninka.ru. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: http://elibrary.ru/. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации

– Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: https://www.iprbookshop.ru. доступ неограниченный

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

Методические указания к теме 1.. При рассмотрении вопросов первой темы необходимо обратить внимание на содержание роли человека в организации, существующие теории управления персоналом, социальную политику компании, цель, задачи и основные понятия управления персоналом. В условиях рыночных отношений приобретают особое значение изучение трудовых ресурсов, их потенциала, социально-экономических отношений и занятости персонала, особенностей государственной системы управления трудовыми ресурсами.

Методические указания к теме 2. Рассматривая вопросы данной темы, следует изу-чить особенности построения организационной структуры системы управления персоналом. При этом нужно обратить особое внимание на кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом и деловые отношения, возникающие между работниками организации в ходе выполнения ими своих функциональных обязанностей.

Управление персоналом в системе рыночных отношений носит сложный характер. В связи с этим необходимо знать и уметь использовать в практике управления персоналом такие инструменты как кадровая политика, корпоративная культура организации стратегия управления персоналом.

Методические указания к теме 3. В теме последовательно рассматривается весь технологический цикл работы с персоналом организации, начиная с поиска нужных работников, поступления их на работу и кончая увольнением: маркетинг персонала, наем, отбор, прием, расстановка, адаптация, высвобождение персонала. При изучении вопросов данной темы необходимо знать методы эффективного исследования рынка труда, способы оценки профессионального мастерства нанимаемых работников и их личностных качеств, особенности формирования производственного и управленческого персонала, их формальных и неформальных структур.

Методические указания к теме 4. Освоение этой темы связано с объективной потребностью непрерывного развития персонала предприятий, функционирующих в условиях жесткой конкуренции. В связи с этим необходимо уделить внимание таким важным моментам как управление социальным развитием организации и особенностям развития персонала, которые отражаются в этапах его развития, ценностях коллектива и механизмах развития персонала.

Методические указания к теме 5. При изучении этой темы необходимо обратить внимание на состав функций руководителя и особенности организации его труда. При этом нужно выделить качества, необходимые руководителю для выполнения его основных функций, обратить особое внимание на значимость и роль организации труда руководителя как объективного условия его эффективной работы с персоналом.

Методические указания к теме 6. Изучение темы следует начать с изучения методов руководства персоналом как системы способов воздействия на интересы работников предприятия. Именно это определяет эффективность руководства персоналом организации. С другой стороны, на данную эффективность оказывают большое влияние стили руководства, во многом зависящие от особенностей характера и темперамента личности руководителя. Поэтому важно знать виды основных стилей руководства и условия их эффективного использования в управлении персоналом.

Методические указания к теме 7. При изучении темы следует обратить внимание на основные особенности управления персоналом на зарубежных фирмах, связанных с национальным менталитетом, являющимся важным ресурсом обеспечения эффективности менеджмента персонала. Эти особенности проявляются как в организации обучения работников фирм, так и в оценке их деловых и личностных качеств. Использование передового зарубежного опыта управления персоналом целесообразно рассматривать как реальный резерв повышения эффективности отечественного менеджмента персонала.

Методические указания к теме 8. Изучение данной темы требует знаний теории поведения личности в организации и основных факторов, влияющих на это поведение. Среди таких факторов нужно выделить потребности человека, носящие объективный характер. На основе удовлетворения этих потребностей строить системы стимулирования персонала и определять его организационное поведение, требуемое для эффективной работы организации.

Методические указания к теме 9. Овладение вопросами этой темы требует знаний роли и назначения делового общения работников в организации, его проблем и методов их решения, которые могут быть представлены соответствующими моделями общения. Также здесь следует рассмотреть значение документирования управленческой деятельности персонала и совещаний как одной из важнейших форм делового общения руководителей и специалистов предприятия.

Методические указания к теме 10. Решения в управлении персоналом могут быть различными, но механизм их подготовки, принятия и реализации всегда один и тот же. Поэтому при овладении материалом этой темы основное внимание должно быть уделено изучению этого механизма. Далее необходимо рассмотреть вопросы эффективности принимаемых решений и ответственности руководителей и специалистов за их подготовку и реализацию.

Методические указания к теме 11. При изучении этой темы необходимо основываться на знаниях, полученных при изучении предыдущей темы о роли и значении решений в управлении персоналом, так как неправильные решения часто приводят к конфликтам между работниками, подразделениями, организациями. Особое внимание следует обратить на классификацию интересов и их роль в возникновении и устранении конфликтов, а также на стратегию и тактику поведения работника в конфликте, и способы решения возникающих конфликтов.

Методические указания к теме 12. При изучении темы следует обратить внимание на методики и критерии эффективности работы персонала, существующие проблемы оценки затрат на персонал организации. В завершение изучения темы необходимо познакомиться с основными направлениями повышения уровня эффективности работы персонала организации, в том числе такими как аудит и контроллинг, консалтинг формирования персонала и т. д.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при текущей аттестации студентов. При этом проводятся тестирование и экспресс-опросы на семинарских и практических занятиях.

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

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

– Adobe Flash player,
– MS Office,
– OpenOffice.org,
– WinDjView,
– КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
– КонсультантПлюс: Сводное региональное законодательство,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

– Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
– Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
– Мультимедийный класс,
– Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий