Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

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

_____

26.06.2023г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.Э.1. Управление человеческими ресурсами в нефтегазовом комплексе

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Направленность (профиль): Экономика нефтегазового комплекса
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: очная

Курс	2
Семестр	21
Лекции (час)	0
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	94
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	21
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2023

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.01 Экономика.

Автор А.Ю. Беликов

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

Заведующий кафедрой А.А. Изместьев

Дата актуализации рабочей программы: 28.06.2024

1. Цели изучения дисциплины

Преподавание дисциплины направлено на достижение следующих образовательных целей:

- дать знания студентам по содержанию дисциплины «Управление человеческими ресурсами в нефтегазовом комплексе» в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего образования;
- сформировать практические умения и навыки управления человеческими ресурсами на предприятиях нефтегазового комплекса;
- обучить студентов методам и средствам воздействия на персонал для повышения эффективности функционирования предприятий нефтегазового комплекса.

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-8	Способен применять законодательные требования, регулирующие деятельность в сфере государственно-частного партнерства, налогового и бюджетного законодательств, а также технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-8 Способен применять законодательные требования, регулирующие деятельность в сфере государственно-частного партнерства, налогового и бюджетного законодательств, а также технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики	З. Знает технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики У. Умеет использовать технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики Н. Имеет навыки использования технологий мотивации и управления персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Элективная дисциплина.

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	0

Практические (сем, лаб.) занятия	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	94
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 человеческими ресурсами	21	0	1	10		ситуация 1. тест 1
2	Система управления человеческими ресурсами	21	0	1	10		
3	Персонал и особенности его организации	21	0	2	10		
4	Развитие человеческих ресурсов	21	0	2	8		ситуация 2. тест 2
5	Роль руководителя и специалиста управления	21	0	1	6		
6	Основы руководства персоналом	21	0	1	6		
7	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами	21	0	1	6		
8	Управление организационным поведением персонала	21	0	1	6		
9	Основы делового общения	21	0	1	8		
10	Решения – основа управления персоналом	21	0	1	8		
11	Решение конфликтных ситуаций	21	0	1	8		
12	Эффективность использования человеческих ресурсов	21	0	1	8		игра. тест 3
	ИТОГО			14	94		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Сущность и содержание управления человеческими ресурсами	Теория управления о роли человеческих ресурсов на предприятии. Персонал предприятия как объект управления. Цель и задачи управления персоналом. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал предприятия. Рынок труда и занятость. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
2	Система управления человеческими ресурсами	Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Деловые отношения, их формирование и использование. Управление человеческими ресурсами предприятия в системе рыночных отношений. Кадровая политика. Корпоративная культура как стратегическая составляющая кадровой политики. Стратегия управления человеческими ресурсами.
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 человеческих ресурсов	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. Искусственная остановка развития коллектива. Механизмы торможения развития человеческих ресурсов. Механизм антиторможения и их использование на практике
5	Роль руководителя и специалиста управления	Основные функции руководителя. Основные функции руководителя и специалиста управления, обеспечивающие их качества и формирование. Власть. Лидерство. Управление человеческими ресурсами как единство методологии, науки и искусства. Организация труда руководителя и специалиста управления. Правильное распределение обязанностей, прав, ответственности между руководителем и подчиненными. Планирование и распределение рабочего времени, регламентация затрат труда руководителя и специалиста управления по их видам, анализ результатов рабочего дня и подготовка к следующему. Правильное чередование ритма труда и отдыха. Применение технических средств в деятельности руководителя и специалиста управления. Работа

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		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 основных стилей руководства. Авторитарный стиль руководства. Демократический стиль руководства. Либеральный стиль руководства и другие. Использование стилей в практике управления персоналом
7	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами	Особенности управления человеческими ресурсами в фирмах, организациях, 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 человеческими ресурсами в отечественной практике.
8	Управление организационным 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. Публичные выступления. Модели общения. Деловые совещания, их виды и использование. Подготовка совещания. Проведение совещания. Принятие коллективного решения на совещании и организация его выполнения. Электронные коммуникации, переговоры.
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	Решение конфликтных ситуаций	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.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Способы решения конфликтов. Модели решения конфликтов. Приемы предупреждения и разреше-ния конфликтов.
12	Эффективность использования человеческих ресурсов	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 человеческих ресурсов. Диагностика организационной культуры

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Сущность и содержание управления человеческими ресурсами. Тестирование Решение конкретных ситуаций Цель занятия: изучение роли и значения управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием (организацией) и условий эффективного управления персоналом
2	Система управления человеческими ресурсами. Тестирование Решение конкретных ситуаций. Цель занятия: ознакомление с особенностями организации управления человеческими ресурсами и приобретения умений по их формированию.
3	Персонал и особенности его организации. Тестирование Решение конкретных ситуаций. Цель занятия: изучение основ управления развитием персонала.
5	Роль руководителя и специалиста управления. Тестирование Решение конкретных ситуаций. Цель занятия: изучение основных функций руководителя и менеджера по персоналу, деловых и личных качеств, необходимых им для выполнения этих функций.
6	Основы руководства персоналом. Практическое занятие: деловая игра «Деловое управление персоналом» (ДУП) Цель занятия: приобретение умений по управлению персоналом.
8	Управление организационным поведением персонала. Тестирование Деловая игра «ДУП».
9	Основы делового общения. Тестирование Деловая игра «ДУП».
10	Решения – основа управления персоналом. Тестирование Деловая игра «ДУП».
11	Решение конфликтных ситуаций. Тестирование Деловая игра «ДУП»..
12	Эффективность использования человеческих ресурсов. Тестирование 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 человеческими ресурсами	ПК-8	З.Знает технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики У.Умеет использовать технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики Н.Имеет навыки использования технологий мотивации и управления персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики	ситуация 1	Критерии оценивания: своевременность и правильность решения – 5 баллов. Активное участие – 5 баллов. Итого 10 баллов (10)
2		ПК-8	З.Знает технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики У.Умеет использовать технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики Н.Имеет навыки использования технологий мотивации и управления персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики	тест 1	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 4 балла. Итого 20 баллов (20)
3	4. Развитие человеческих ресурсов	ПК-8	З.Знает технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора	ситуация 2	Критерии оценивания: своевременность и правильность решения – 5

№ 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)
			экономики У.Умеет использовать технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики Н.Имеет навыки использования технологий мотивации и управления персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики		баллов. Активное участие – 5 баллов. Итого 10 баллов (10)
4		ПК-8	З.Знает технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики У.Умеет использовать технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики Н.Имеет навыки использования технологий мотивации и управления персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики	тест 2	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 4 балла. Итого 20 баллов (20)
5	12. Эффективность использования человеческих ресурсов	ПК-8	З.Знает технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики У.Умеет использовать технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора	игра	Критерии оценивания: своевременность выполнения задач деловой игры – 6 баллов, качество презентации – 6 баллов (в том числе уровень ответов на

№ 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)
			экономики Н.Имеет навыки использования технологий мотивации и управления персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики		вопросы), четкое распределение функций при организации групповой работы – 8 баллов. Итого 20 баллов (20)
6		ПК-8	З.Знает технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики У.Умеет использовать технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики Н.Имеет навыки использования технологий мотивации и управления персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики	тест 3	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 4 балла. Итого 20 баллов (20)
				Итого	**100**

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 21.

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..

Компетенция: ПК-8 Способен применять законодательные требования, регулирующие деятельность в сфере государственно-частного партнерства,

налогового и бюджетного законодательств, а также технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики
Знание: Знает технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики
1. Воспитательная работа руководителя
2. Деловые отношения в управлении персоналом
3. Классификация групп по признаку контактности
4. Лидерство в трудовом коллективе
5. Методы управления персоналом
6. Объективный метод оценки деятельности специалистов и руководителей
7. Организационно-правовой документ для оценки деятельности работника
8. Основные деловые качества руководителя
9. Основные функции коллектива
10. Основные функции руководителя
11. Основные функции управления персоналом
12. Основные этапы технологической схемы принятия решения в управлении человеческими ресурсами
13. Понятие межличностного конфликта
14. Понятие персонала социально-экономической системы
15. Понятие управления персоналом
16. Понятие управления человеческими ресурсами
17. Разделы должностной инструкции работника
18. Решения в управлении персоналом
19. Система стимулирования работников
20. Стимулирующая функция

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 баллов. Итого за оодну задачу - 30 баллов.

Компетенция: ПК-8 Способен применять законодательные требования, регулирующие деятельность в сфере государственно-частного партнерства, налогового и бюджетного законодательств, а также технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики
Умение: Умеет использовать технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики

Задача № 1. Какие задачи управления персоналом должен знать руководитель
Задача № 2. Какова модель служебного пути руководителя в данном случае
Задача № 3. Какую систему стимулирования персонала можно внедрить в данной 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 баллов. Итого за одну задачу - 30 баллов.

Компетенция: ПК-8 Способен применять законодательные требования, регулирующие деятельность в сфере государственно-частного партнерства, налогового и бюджетного законодательств, а также технологии мотивации и управление персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики

Навык: Имеет навыки использования технологий мотивации и управления персоналом в сфере нефтегазового сектора экономики

Задание № 1. В чем главная ошибка бригадира при принятии им решения
Задание № 2. Какие функции руководитель должен использовать в данной ситуации
Задание № 3. Каков критерий принятия решения руководителем в данной ситуации
Задание № 4. Какое решение должен принять руководитель при приеме подростка на работу

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.04.01 Экономика
Профиль - Экономика нефтегазового комплекса
Кафедра отраслевой экономики и управления природными ресурсами
Дисциплина - Управление человеческими ресурсами в нефтегазовом комплексе

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Какую систему стимулирования персонала можно внедрить в данной фирме (30 баллов).
3. В чем главная ошибка бригадира при принятии им решения (30 баллов).

Составитель _____ А.Ю. Беликов

Заведующий кафедрой _____ А.А. Изместьев

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

а) основная литература:

1. Балашова Н.В. Управление персоналом.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2018.- 79 с.
2. Одаховская Д.А., Рой О.Ю. Бухгалтерский учет: элементы метода бухгалтерского учета.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2019.- 409 с.
3. Злобина, Н. В. Развитие управления персоналом в системе менеджмента качества организации : монография / Н. В. Злобина, О. С. Артамонова. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 124 с. — ISBN 978-5-8265-2449-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123041.html
4. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/116151.html
5. Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под редакцией

Ю. В. Долженковой. — Москва : Прометей, 2022. — 286 с. — ISBN 978-5-00172-241-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125640.html

б) дополнительная литература:

1. Беркович Т.А. Аудит и контроллинг персонала.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2011.- 306 с.
2. Рубцова Н.В. Анализ рыночных возможностей.- 175 с.
3. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86681.html (дата обращения: 31.05.2021).
4. 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

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

– ИВИС - Универсальные базы данных, адрес доступа: http://www.dlib.eastview.ru/. доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ

– 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

– Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: http://www.grebennikon.ru/. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)

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 человеческими ресурсами, социальную политику предприятия, цель, задачи и основные понятия управления человеческими ресурсами. 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 изучить особенности построения организационной структуры системы управления человеческими ресурсами. При этом нужно обратить особое внимание на кадровое, информацинное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом и деловые отношения, возникающие между работниками организации в ходе выполнения ими своих функциональных обязанностей.

Управление человеческими ресурсами в системе рыночных отношений носит сложный характер. В связи с этим необходимо знать и уметь использовать в практике управления человеческими ресурсами 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 менеджера и особенности организации их труда. При этом нужно выделить качества, необходимые руководителю и менеджеру для выполнения их 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 человеческими ресурсами.

Методические указания к теме 7. При изучении темы следует обратить внимание на основные особенности управления человеческими ресурсами в 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 человеческими ресурсами 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. Сре-ди таких факторов нужно выделить потребности человека, носящие объективный характер. На основе удовлетворения этих потребностей строить системы мотивации и 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 публичное выступление, электронные коммуникации, 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 использования человеческих ресурсов, существующие проблемы оценки затрат на персонал организации. В завершение изучения темы необходимо познакомиться с основными направлениями повышения уровня эффективно-сти человеческих ресурсов предприятия, в том числе такими как аудит и контроллинг, консалтинг формирования персонала и т. д.

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

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

– 7-Zip,
– Adobe Flash player,
– MS Office,
– WinDjView,
– КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
– Java Virtual Machine,
– Adobe Acrobat Reader_11,

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