

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций



УТВЕРЖДАЮ
и.о.декана
/В.В.Печковская /
«12» февраля 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

МАГИСТРАТУРА

27.04.05 "ИННОВАТИКА"

Форма обучения:

очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
Советом факультета

(протокол № 2, 12 февраля 2019 г.)

Москва 2019

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности 27.04.05 «Инноватика» (программа магистратуры), утвержденным приказом МГУ от 22 июля 2011 года № 729 (в редакции приказов МГУ от 22 ноября 2011 года № 1066, от 21 декабря 2011 года № 1228, от 30 декабря 2011 года № 1289, от 22 мая 2015 года № 490, от 30 июня 2016 года № 746).

Год (годы) приема на обучение: 2019, 2020.

I. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью учебной дисциплины «Управление персоналом высокотехнологического предприятия» является формирование у студентов системы знаний, умений и навыков управления персоналом на предприятиях, работающих в сфере высоких технологий.

Особое внимание уделяется изучению и осмыслению современных проблем и реальных процессов, характеризующих состояние и уровень развития управления человеческими ресурсами и управления персоналом организации как в масштабе общества в целом, так и в высокотехнологичных предприятиях для обеспечения конкурентоспособности инновационного предприятия на рынке.

Задачами дисциплины является

- усвоение современных теоретических представлений в области управления персоналом;
- овладение методологией и методикой анализа проблем в области управления персоналом высокотехнологичного предприятия;
- приобретение навыков и умений практической работы в области управления персоналом для решения актуальных задач управления инновационной деятельностью высокотехнологического предприятия;
- приобретение навыков и умений самостоятельного обучения, разработки новых методов отбора персонала, выявления потенциальных проблем его развития.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания об особенностях управления персоналом высокотехнологического предприятия, приобретут навыки анализа состояния системы управления персоналом современной организации, умения практической работы в области управления персоналом для решения актуальных задач управления инновационной деятельностью высокотехнологического предприятия

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом высокотехнологического предприятия» относится к профессиональному блоку вариативной части программы магистратуры.

Успешное освоение дисциплины базируется на знаниях, умениях и компетенциях, сформированных в процессе усвоения гуманитарных, социальных и экономических дисциплин бакалавриата, таких как «Общий менеджмент», «Лидерство», «Организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами», магистратуры – «Управленческая экономика», «Системный анализ и теория принятия решений».

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические основы экономики финансового анализа и инвестиционной деятельности;
- систему философских категорий, основные проблемы современной философии и подходов к их решению;

Уметь:

- использовать междисциплинарные системные связи наук;
- анализировать и оценивать философские проблемы при решении социальных и профессиональных задач;
- применять математический инструментарий к решению социальных и профессиональных проблем;

Владеть:

- навыками экономического и финансового анализа;
- навыками выбора наиболее актуальных направлений научных исследований, ставить задачи исследования и определять способы решения поставленных задач;

- самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения в различных сферах деятельности.

Знания, навыки и умения, полученные при изучении дисциплины необходимы для успешного освоения таких дисциплин, как «Кросс-культурный менеджмент», «Лидерство», «Организационное поведение», «Эмоциональный интеллект» прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 2 курсе (4 семестр).

III. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- УК-2.** Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
- ОПК-2.** Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
- ОПК-4.** Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
- ПК-2.** Способность организовать работу коллектива в сфере своей профессиональной деятельности для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива

Специализированные профессиональные компетенции:

- СПК-4.** Способность выбирать эффективные способы оценки эффективности применения концепций и методов управления персоналом высокотехнологичного предприятия;
- СПК-5.** Умение применять актуальные методы продвижения результатов научного исследования по совершенствованию методов управления персоналом высокотехнологичного предприятия, включая современные концепции и методы использования материальных и нематериальных форм стимулирования труда, предотвращения и урегулирования социально-трудовых конфликтов, высвобождения персонала;
- СПК-6.** Способность осуществлять прогнозирование возможных изменений на рынке технологий управления персоналом высокотехнологичного предприятия.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- сущность и закономерности социальных процессов, протекающих в сфере труда и управления персоналом в контексте жизнедеятельности человека и общества, а также особенностей труда и управления персоналом в высокотехнологичных предприятиях;
- теоретические подходы к пониманию персонала как особого ресурса организации и понимание сущности системы управления персоналом;
- цели и задачи системы управления персоналом, принципы построения системы управления персоналом;
- практические методы и технологии управления персоналом;
- типы социально-трудовых отношений как результат взаимодействия субъектов трудовой деятельности под воздействием системы управления персоналом; субъектов, обладающих своими специфическими статусно-ролевыми характеристиками, ценностными ориентациями и установками;
- особенности формирования социально-трудовых отношений в России на современном этапе и осуществления согласованной политики в сфере труда;

- типологию производственных организаций, их структуры, механизмы функционирования и развития, особенности высокотехнологического предприятия;
- проблемы управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности персонала высокотехнологичных организаций, совокупность факторов, влияющих на формирование удовлетворенности трудом и заинтересованности в его результатах;
- сущность руководства, функции и стили руководителя, качества, необходимые руководителю высокотехнологического предприятия, современные методы их оценки;
- проблемы социальных, социально-трудовых и экономических конфликтов, способы и методы их предупреждения и разрешения, включая деловые переговоры;
- цели и задачи управления человеческими ресурсами как социальной системы на макро- и микроуровнях организации общества.

Уметь:

- анализировать состояние социальных процессов, протекающих в сфере труда и управления персоналом организации;
- дифференцировать особенности подходов к управлению персоналом высокотехнологического предприятия;
- анализировать состояние системы управления персоналом высокотехнологического предприятия;
- анализировать деятельность основных субъектов управления персоналом высокотехнологического предприятия;

Владеть:

- методами анализа закономерностей социальных процессов, протекающих в управления персоналом в контексте жизнедеятельности человека и общества, а также применительно к конкретной организации;
- методами разработки стратегии и тактики компании в области управления персоналом высокотехнологического предприятия;
- методологией оценки состояния системы управления персоналом высокотехнологичных организаций, влияния системы управления персоналом на экономическую и социальную эффективность работы организации;
- базовыми навыками разработки мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в высокотехнологичных предприятиях;

Иметь опыт:

- анализа состояния системы управления персоналом современной организации
- использования навыков и умений практической работы в области управления персоналом для решения актуальных задач управления инновационной деятельностью высокотехнологического предприятия;
- разработки новых методов отбора персонала, выявления потенциальных проблем его развития.

Форма обучения: очно-заочная.

IV. Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Текущий контроль проводится на основе посещаемости лекций и семинаров; подготовленности студентов к учебным занятиям, выполнения заданий для самостоятельной работы, активности студентов на семинарах: выступлений, ответов на вопросы, постановки вопросов; участия в учебных дискуссиях, решениях case-study.

Рубежный контроль: контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР) и защиты группового проекта программы социологических исследований «Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации».

КСР направлена на определение знаний студентами основных теоретических подходов по дисциплине, знаний теорий мотивации, основ научной организации труда. Форма отчетности – письменная работа.

Выполнение группового проекта предполагает наличие отчета и подготовки мультимедийной презентации. Отчет включает в себя Программу (основные положения структуры программы) и Инструментарий (Анкету социологического опроса).

Итоговая аттестация в 3 семестре – экзамен в форме устного опроса.

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Управление персоналом высокотехнологического предприятия» осуществляется в соответствии с Приложением 1.

V. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объём курса – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 30 часов – аудиторная нагрузка, из которых 30 часов – семинары, 42 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – экзамен.

Вид учебной работы	Всего часов
Контактные занятия (всего)	30
В том числе:	-
Лекции	-
Практические занятия (ПЗ)	-
Семинары (С)	30
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа (всего)	42
В том числе:	-
Домашние задания	14
Реферат	8
Подготовка к опросу	6
Подготовка к тестированию	4
Подготовка к контрольной работе	2
Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР)	2
Защита группового проекта	2
Вид промежуточной аттестации	
Экзамен	4
Общая трудоемкость (часы)	72
Зачетные единицы	2

VI. Структура и содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом

Тема 1. Предметная область, структура и функции управления персоналом. Содержание, структура и задачи системы управления персоналом

Управление персоналом как отрасль социологического знания: общее и особенное. Объект управления персоналом. Управление персоналом как элемент общей системы знания о труде и механизмах управления персоналом, ее место в системе наук, анализирующих закономерности поведения работников в организации: социологического и несоциологического профиля (социология профессий, индустриальная социология, социология организаций, социология трудовых коллективов, экономика, философия, право, история, психология и др.). Взаимодействие с эргономикой, физиологией труда, экологией, антропологией. Связь управления персоналом с социологией труда, социологией организаций, социологией коллектива, социальной инженерией. Структура управления персоналом как науки. Типы и направления исследований в управлении персоналом

Уровни знания в структуре управления персоналом: метатеоретический, общетеоретический, частно-теоретический, эмпирический, прикладной.

Функции управления персоналом как совокупность научно-познавательных (открытие нового знания, прогнозирование и т.п.) и институциональных (практические рекомендации органам управления, подготовка кадров и образование) целей деятельности специалистов.

Структура – объект, субъект, цели и задачи системы управления персоналом; содержание системы управления персоналом - определение потребности в кадрах, формирование численного и качественного состава (система комплектации, расстановка кадров), система общей и профессиональной подготовки, адаптация, мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала и пр.

Тема 2. Система категории управления персоналом

Категории управления персоналом. Понятие управления персоналом, , человеческий фактор, человеческие ресурсы. Персонал организации, структура персонала (профессиональная, квалификационная, демографическая). Труд и социальные функции труда. Социально-трудовые отношения. Простой процесс труда. Общественное разделение труда. Содержание труда. Удовлетворенность трудом. Рабочее место. Условия и организация труда. Отношение к труду. Способность к труду (психофизиологические, профессиональные, личностные качества). Характер и содержание труда. Стимулы и мотивы к труду, ценности, обогащение труда, Социально-экономические механизмы регулирования труда. Понятие руководства, функции руководителя. Стили руководства. Социально-психологические качества эффективного руководителя.

Найм, отбор, подбор, адаптация, профессиональное обучение, деловая карьера, трудовая мобильность. Высвобождение персонала, социальное развитие работников и др.

Тема 3. Теории управления персоналом: технократический и гуманистический подходы. Теории управления о роли работников в организации

Развитие и взаимосвязь теории и практики управления персоналом: технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом.

Теории управления о роли работников в организации. Основные положения научной школы управления (Тейлор, Файоль); роль работника в организации в научной школе управления. Основные положения школы человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Адамс), роль работника в организации в школе человеческих отношений.

Отличительные подходы во взглядах на роль работника в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений

Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические методы. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических методов управления персоналом. Нормативно-аксиологические формы регуляции функционального поведения работников. Трудовая мораль как институт социальной регуляции. Социокультурная детерминация трудового поведения.

Раздел 2. Технологии управления персоналом

Тема 4. Понятие и типы организации. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике.

Понятие организации. Организация как инструмент, социальная общность и процесс. Функции производственной организации.

Критерии выделения и типы организаций: административные, общественные и ассоциативные, формальная и неформальная структура производственной организации.

Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике: управление инновациями в течение всего жизненного цикла продукции, создаваемой в результате интеллектуальной деятельности персонала. Значительные финансовые затраты на научные исследования и опытно-конструкторские разработки. Полный цикла создания конечного продукта - «исследование-производство». Применение эффективных методов управления, создающих условия для раскрытия личного и коллективного творчества, интеллектуальной активности конкретных сотрудников. Непрерывная изменчивость структуры интеллектуального капитала переход от этапа роли человеческого капитала к увеличению количества патентоспособных технологий, роста роли торговых знаков (брендов). Коммерческая тайна предприятия. Инновационное развитие социальной сферы.

Роль неформальной структуры организации в повышении эффективности работы персонала. Причины возникновения неформальных отношений, функции неформальной структуры организации.

Тема 5. Планирование работы с персоналом

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Сущность кадрового планирования – разработка мероприятий по обеспечению организации персоналом соответствующей профессии и квалификации и эффективного его использования, развития и воспроизводства.

Цель кадрового планирования – определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии. Задачи – обеспечение организации персоналом соответствующей профессией и квалификацией, учет интересов персонала организации, разработка мероприятий совершенствования системы управления персоналом

Содержание оперативного плана работы с персоналом: планирование потребности в персонале (качественная, количественная потребность), планирование привлечения и адаптации персонала, планирование высвобождения или сокращение численности персонала, планирование использования персонала, планирование в обучении, включая подготовку и повышение квалификации работников, планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения, планирование обеспечения безопасности труда персонала и заботы о нем, планирование расходов на персонал.

Источники и пути покрытия потребности в персонале: внешние источники (объекты профессиональной и социальной инфраструктуры) и внутренние (возможности организации в самообеспечении потребности в персонале).

Тема 6. Найм, отбор и прием персонала

Понятие и цели найма, отбора и подбора персонала. Источники найма персонала организации (внешние, внутренние). Требования к кандидатам при отборе кадров: профессиональные, психофизиологические, личностные качества, а также, отношение к труду, уровень знаний и опыт работы, организаторские способности и пр. Способы и проблемы разработки критериев отбора

Этапы отбора персонала: разработка требований к кандидату, поиск претендентов, проверка претендентов кадровой службой, отбор на должность. Методы оценки и отбора персонала: анализ анкетных данных, психологическое тестирование, оценочные деловые игры, квалификационные тесты, проверка отзывов, собеседование

Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность: предварительная отборочная беседа, заполнение бланка заявлений и анкеты претендента на должность, беседа по найму, тестирование, проверка рекомендаций и послужного списка, медицинский осмотр, принятие предложений о приеме.

Тема 7. Организация обучения персонала

Виды обучения персонала: подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров; на рабочем месте и вне рабочего места.

Методы обучения персонала на рабочем месте: направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, смена рабочего места, использование работников в качестве ассистентов, стажеров, подготовка в проектной группе. Характерные особенности методов.

Методы обучения персонала вне рабочего места: чтение лекций, программированные курсы обучения, конференции и семинары, метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики, деловые игры, метод решения производственно экономических проблем с помощью моделей, рабочая группа (кружки качества).

Подбор и расстановка кадров как способ рационального распределения работников по структурным подразделениям, участкам и рабочим местам в соответствии с требованиями рабочего места и способностями работников.

Тема 8. Адаптация персонала

Понятие адаптация, процессы адаптации, взаимоадаптации. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.

Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы. Личностные: образование, стаж, квалификация, семейное положение, уровень притязаний и восприятия самого себя, степень профессионального интереса и материальной заинтересованности, и пр. Производственные: условия, организация труда и пр.

Управление процессами трудовой адаптации на микроуровне: профотбор на основе требований организационной культуры корпорации, внимание к персоналу, обучение, повышение квалификации и переобучение работников, обогащение содержания труда и пр.

Тема 9. Основы научной организации труда персонала: сущность и задачи организации труда, содержание НОТ.

Сущность и задачи организации труд. Экономическая задача НОТ (создание условий для целесообразного использования техники), психофизиологическая (создание благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение физического здоровья и безопасности людей, поддержание высокого уровня их работоспособности), социальная (повышение удовлетворенности трудом).

Содержание НОТ. Направления НОТ: разработка рациональных форм разделения и кооперации труда, улучшение организации рабочих мест, рационализация приемов и

методов труда, улучшение условий труда, совершенствование нормирования труда, развитие мер материального и морального стимулирования, укрепление трудовой дисциплины.

Тема 10. Обеспечение безопасности труда и здоровья персонала, содержание, структура, функции условий труда.

Производственный и социальный аспекты условий труда. Трудовая среда и безопасность труда. Воздействие условий труда на использование, воспроизводство и обогащение способностей к труду работника и повышение эффективности производства.

Характеристики условий труда: материально-технические, организационные, экономические, социально-психологические, эстетические культурно-просветительские, медико-санитарные, бытовые и др.

Социологические, экономические, психофизиологические и другие методы изучения условий труда. Оценка условий и безопасности труда.

Тема 11. Социальные механизмы регуляции трудового поведения. Мотивация и стимулирование труда персонала

Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.

Категории, отражающие субъективные характеристики производственной деятельности: профессиональные способности, трудовые мотивации, профессиональный интерес, профессиональные ценности, профессиональное самосознание, профессиональная культура. Трудовая мораль и ее особенности.

Содержание, структура и функции трудовой мотивации. Объективные и субъективные компоненты трудовой мотивации. Понятия - мотивация и стимулирование труда работников. Возрастная и аксиологически-нормативная специфика мотивации трудового поведения. Типы и виды мотивации трудового поведения.

Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль). Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг и др.)

Формы материального и морального стимулирования труда персонала

Тема 12. Оценка деятельности и аттестация персонала

Понятие деловой оценки. Роль аттестации в управлении персоналом. Показатели деловой оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения (сотрудничество, коллективизм, самостоятельность, готовность к принятию дополнительной ответственности и пр.), личностные качества. Методы деловой оценки: графическое шкалирование рейтингов, метод альтернативного ранжирования, метод попарного сравнения и пр. Основные проблемы методик проведения оценки деятельности персонала: определение критериев и выбор методов измерения групп качеств. Этапы проведения деловой оценки.

Понятие аттестации персонала. Роль аттестации в управлении персоналом. Типы аттестации по принадлежности сотрудников к сферам деятельности. Этапы проведения аттестации. Показатели аттестации.

Тема 13. Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерения

Понятие руководства, функции руководителя. Стили руководства: авторитарный, коллегиальный, попустительский. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства.

Лидерство и руководство: сходство и различие в понятиях. Качества присущие (необходимые) лидеру: лидерство в профессиональном, социальном и психологическом плане.

Социологические, социометрические и психологические методы выявления неформальных лидеров в организации. Социально-психологические качества руководителя –

лидера: интеллект, доминирование, воля, конвенциональность, соревновательность, и другие качества в зависимости от корпоративной культуры: высокие моральные нормы, радикализм и пр. (по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Кэттелла).

Тема 14. Управление конфликтами и стрессами. Методы разрешение конфликтов; переговоры как способ предотвращения конфликтов

Признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.

Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях. Процедуры решения трудовых споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения трудовых споров (конфликтов). Роль арбитража в регулировании трудовых и организационных конфликтов. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.

Тема 15. Методы разрешение конфликтов; переговоры как способ предотвращения конфликтов

Понятие переговоры, концепция, типы деловых переговоров. Методы ведения деловых переговоров: методы улучшения восприятия и общения, Методы выявления позиций и интересов участников переговоров. Методы изобретения вариантов решения проблемы.

Методы использования объективных критериев для оценки обоснованности интересов, позиций и вариантов решения проблемы. Методы разработки и использования альтернативных (запасных) вариантов решения проблемы.

Методы ведения переговоров в случае отказа другой стороны от участия в переговорах. Методы ведения переговоров с оппонентами использующими некорректные методы: психологическая «война», позиционное давление и пр.

Тема 16. Высвобождение персонала

Понятие высвобождение персонала. Высвобождение персонала – сокращение персонала правовым способом. Проблемы высвобождение персонала и пути их преодоление: материальное обеспечение жизни, труд как способ самореализации, изменение социальной среды и социального статуса человека.

Виды ухода – сокращения численности персонала: увольнение по инициативе работника (по собственному желанию), увольнение по инициативе работодателя (по инициативе администрации). Выход на пенсию. Роль интервью в выяснении причин увольнения персонала.

Формы высвобождения персонала в случае кризисных ситуаций (банкротства, сокращения объемов производства и пр.): приостановка найма персонала, сокращение удельного веса совместителей, сокращение персонала привлеченных на основании срочных договоров, переквалификация и смена профессии и рабочих мест внутри организации, выход на пенсию. Досрочный выход на пенсию с компенсацией, перевод (временный или на постоянной основе) работников на работу в другие организации на основе заключенных договоров.

Тема 17. Управление социальным развитием персонала

Социальное развитие как объект управления персоналом. Значение социального развития – обеспечение воспроизводства и развитие трудового потенциала.

Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава; регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий труда; социальное страхование работников, соблюдение их прав и социальных гарантий; стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и эффективного труда, инициативы и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности ; создание и поддержание в коллективе здоровой морально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности собственным трудом; рост жизненного уровня работников и их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, непродовольственных товарах и необходимых услугах, полноценное использование досуга.

Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура; условия и охрана труда; материальное вознаграждение трудового вклада; социальная защита; социально-психологический климат; вне рабочее время; досуг.

Разделы дисциплин и виды занятий (ак. часы)

№	Тема занятия	общ. труд.	аудиторные			СРС	Форма текущего контроля
			всего	Лек ции	Сем инар ы		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом							
1	Предметная область, структура и функции управления персоналом. Содержание, структура и задачи системы управления персоналом	2	1	-	1	1	Задание Реферат Опрос
2	Система категории управления персоналом	3	1	-	1	2	Задание Реферат Опрос
3	Теории управления персоналом: технократический и гуманистический подходы	3	1	-	1	2	Задание Реферат Опрос
Раздел 2. Технологии управления персоналом							
4	Понятие и типы организации. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике	3	2	-	2	1	Задание Реферат Опрос
5	Планирование работы с персоналом	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос

6	Найм, отбор и прием персонала Организация обучения персонала	3	1	-	1	2	Задание Реферат Опрос
7	Организация обучения персонала	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
8	Адаптация работников.	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
9	Основы научной организации труда персонала: сущность и задачи организации труда, содержание и принципы НОТ	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
10	Обеспечение безопасности труда и здоровья персонала, содержание, структура, функции условий труда.	3	1	-	1	2	Задание КР
11	Социальные механизмы регуляции трудового поведения. Мотивация и стимулирование труда персонала	3	1	-	1	2	Задание Тест
12	Оценка деятельности и аттестация персонала	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
13	Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерений	4	2	-	2	2	КР
14	Управление конфликтами и стрессами Методы разрешение конфликтов	6	4	-	4	2	Задание Реферат
15	Методы разрешение конфликтов; переговоры как способ предотвращения конфликтов	6	2	-	2	4	Задание Тест
16	Высвобождение персонала	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
17	Управление социальным развитием персонала	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
	Промежуточная аттестация (экзамен)					4	

Итого	72	30	-	30	42	
-------	----	----	---	----	----	--

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	2
1.	Кросс-культурный менеджмент	-	+
2.	Лидерство	-	+
3.	Организационное поведение	-	+
4.	Эмоциональный интеллект	+	+

VII. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Управление персоналом высокотехнологического предприятия» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- семинары;
- письменные или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарам, выполнение указанных выше письменных работ.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

А. Образовательные технологии:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода посредством кейс-технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии, круглые столы;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;
- групповые и индивидуальные проекты, направленные на освоение основных технологий в области управления персоналом высокотехнологического предприятия;

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы студентов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной управленческой практике; новейших направлениях в области социологии труда и предпринимательства.

Методика проведения занятий: курс является интерактивным, практико-ориентированным, предполагает активное включение в лекции дискуссионного формата,

выполнение и обсуждения индивидуальных и групповых творческих заданий, мини-дискуссий, разбор кейсов и видео-материалов и т.д.

VIII. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 30.06.2003). – М.: Гостехиздат, 2014. – 570 с
2. Анцупов, А.Я., Шипилов, А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 5-е изд. [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб: Питер, 2013. – 512 с.
3. Баландина, Т.М. Социология управления: учебное пособие для студентов обучающихся по направлению подготовки 39.03.01 «Социология» / Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г. В. Плеханова. – Саратов, 2016. – 224 с.
4. Барков, С.А. Социология организаций: учебник для бакалавров [Текст] / С.А. Барков, В.И. Зубков. – М.: Издательство Юрайт, 2013. - с.395.
5. Борисов, А.Ф. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования [Текст] / А.Ф. Борисов, Н.А. Пруель, В.Н. Минина и др.; под ред. А.Ф.Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
6. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия): учебник [Текст] / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. 10-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016. – 416 с.
7. Доронина, И.В., Бичеев, М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Курс лекций [Текст] / И.В. Доронина, М.А. Бичеев. – Новосибирск: СибАГС, 2015. – 159 с.
8. Зайцев, А.В. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике. // Вопросы инновационной экономики. – 2014. – № 1. – С. 21-35.
9. Зарецкий, А.Д. Менеджмент: учебник [Текст] / А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. – М.: КНОРУС, 2016. – 268 с.
10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М., 2014. – 448с.
11. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебно-практическое пособие [Текст] / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2013. - 80 с.
12. Озерникова, Т.Г. Оплата труда персонала: учеб. пособие [Текст] / Т.Г. Озерникова, И.Г. Носырева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. – 390 с.
13. Осеев, А.А. Исторические парадигмы конфликтологии в условиях глобальных изменений. // Истоки экономической социологии и современный геополитический кризис: сборник тезисов и докладов научного семинара студентов, аспирантов и преподавателей социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова. 8 декабря 2015 года / [Под общ. ред. Н.Р. Исправниковой]. – М.: «Университетская книга», 2015. – С. 52-55.
14. Осеев, А.А., Осеев, А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий». // Вестник московского университета. Серия № 18. Социология и политология. № 3. 2015. – С.144-159.
15. Осеев, А.А., Осеев, А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М.Вебера (результаты прикладных исследований). // Вестник московского университета. Серия № 18. Социология и политология. 2016. № 2. – С.242-263.

16. Озерникова, Т.Г. Оплата труда персонала: учеб. пособие [Текст] / Т.Г. Озерникова, И.Г. Носырева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. – 390 с.
17. Полушкина Т.М. Социология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Т.М. Полушкина, Е.Г. Коваленко, О.Я. Якимова; под ред. Т.М. Полушкиной. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 264 с.
18. Пряжников Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 365 с.
19. Руководство персоналом: Практикум (+CD ROM) / Пугачев В.П.. – М.: Аспект Пресс, 2017. – 320 с.
20. Старцев, Ю.Н. Теория организации: учебное пособие. – Челябинск: Челябинский гос. университет, 2015. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/5784691/>
21. Цыпленкова, В.В., Моисеенко, И.В., Гуремина, Н.В., Бондарь, Ю.А. Основы менеджмента: учебное пособие [Текст] / В.В. Цыпленкова, И.В. Моисеенко, Н.В. Гуремина, Ю.А. Бондарь. – Академия естествознания, 2013. URL: <https://monographies.ru/ru/book/section?id=6583>
22. Чекмарев, О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. [Текст] / О.П. Чекмарев – СПб., 2013. – 343 с.

б) Дополнительная литература:

1. Александрова, Т.Л. Методологические проблемы социологии профессий [Текст] / Т.Л. Александрова. // Социологические исследования, 2000. № 8. – С.11-17.
2. Осеев, А.А., Осеев, А.А. «Личностные качества персонала занятого в сфере безопасности» [Текст] / А.А. Осеев, А.А., Осеев // Социология. № 1, 2012. – С. 130-147.
3. Мельников, В.М., Ямпольский, Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности: учебное пособие для слушателей ИПК преподавателей по пед. дисциплин ун-тов и пед. ин-тов [Текст] / В.М. Мельников. Л.Т. Ямпольский. – М.: Просвещение 1985. – 319 с.

Перечень информационных технологий

Интернет-ресурсы:

1. <https://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров
2. <http://www.econ.msu.ru/elibrary> – Электронная библиотека экономического факультета
3. <https://www.executive.ru> – Executive (Сайт сообщества профессионалов и менеджеров)
4. <https://www.rspp.ru> – Российский союз промышленников и предпринимателей по социальным стандартам
5. Иммиграция в Россию: благо или вред для страны? [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114322>

Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролируемые и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины

№ п/п	Название рекомендуемых по разделам и темам программы технических и компьютерных средств обучения	Номера тем
1.	MS PowerPoint	2,10,11,14,15

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения курса обучающиеся обязаны соблюдать дисциплину, вовремя приходить на занятия, делать домашние задания, осуществлять подготовку к семинарам и контрольным работам, проявлять активность на занятиях.

При этом важное значение имеет самостоятельная работа, которая направлена на формирование у учащегося умений и навыков правильного оформления конспекта и работы с ним, работы с литературой и электронными источниками информации, её анализа, синтеза и обобщения. Для проведения самостоятельной работы обучающимся предоставляется список учебно-методической литературы.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий по дисциплине требуется аудитория, оборудованная компьютером и проектором, используемые для демонстрации презентаций, флипчартом и маркерами. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

IX. Фонд оценочных средств

Темы курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине «Управление персоналом высокотехнологического предприятия» не предусмотрена.

Темы рефератов

1. Теоретические подходы к определению объекта и предмет дисциплины «Управление персоналом», предметная область и функции «Управления персоналом».
2. Генезис идей и сущность технократического и гуманистического подходов к управлению персоналом.
3. Отличительные подходы во взглядах на роль работника в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений.
4. Система категории управления персоналом
5. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
6. Источники и пути покрытия потребности в персонале (внешние и внутренние)
7. Подбор, отбор и найм персонала; методы отбора персонала.
8. Источники найма персонала организации (внешние, внутренние). Требования к кандидатам при отборе кадров.
9. Способы и проблемы разработки критериев отбора персонала.
10. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность.
11. Виды и методы обучения персонала.
12. Роль деловой оценки и аттестации в управлении персоналом.
13. Сущность организации труда. Задачи и содержание направлений НОТ.
14. Субъективные характеристики и мотивационная основа трудовой деятельности.
15. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения
16. Мотивации и стимулирования труда работников.
17. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль).
18. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг и др.)
19. Формы материального и морального стимулирования труда персонала.
20. Формы материального и морального стимулирования.
21. Двухфакторная теория мотивации Герцберга.
22. Способы обогащения труда, расширение содержания труда: перемена труда, расширение зон обслуживания и пр.
23. Обеспечение безопасности труда и здоровья персонала. Условия труда: понятие, элементы, функции. Оценка условий труда.
24. Понятие адаптация. Типы, стадии, сроки, факторы адаптации персонала.
25. Понятие и типы организации. Особенности функционирования высокотехнологического предприятия в инновационной экономике.

26. Причины возникновения неформальных отношений и функции неформальной структуры организации. Роль неформальной структуры в повышении эффективности работы персонала.
27. Особенности управленческого труда. Стили руководства.
28. Лидерство и руководство: сходство и различие в понятиях. Качества присущие (необходимые) лидеру: лидерство в профессиональном, социальном и психологическом плане.
29. Социально-психологические качества руководителя – лидера: по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Кэттелла.
30. Трудовые конфликты и социальная защита работников. Сущность, структура, функции и причины трудовых конфликтов.
31. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизм протекания.
32. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов:
33. Переговоры как способ разрешения трудовых конфликтов.
34. Способы высвобождения персонала.
35. Формы высвобождения персонала.
36. Социальное развитие как объект управления персоналом.
37. Значение, основные цели и факторы социального развития персонала.
38. Сравнительный анализ работы службы управления персоналом стран западной Европы.
39. Сравнительный анализ работы службы управления персоналом стран западной Европы, США и России.

Вопросы для текущего контроля и самостоятельной работы

1. Понятие, объект и предмет дисциплины «Управление персоналом высокотехнологического предприятия»
2. Функции «Управления персоналом». Сущность технократического и гуманистического подходов к управлению персоналом.
3. Основные положения научной школы управления (Тейлор, Файоль). Роль работника в организации в научной школе управления.
4. Основные положения школы человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг). Роль работника в организации в школе человеческих отношения.
5. Категории управления персоналом: персонал организации, структура персонала (профессиональная, квалификационная, демографическая), социальные функции труда, социально-трудовые отношения, простой процесс труда, общественное разделение труда, содержание труда, удовлетворенность трудом, рабочее место, условия труда, организация труда.
6. Категории управления персоналом: отношение к труду, способность к труду (психофизиологические, профессиональные, личностные качества), стимулы и мотивы к труду, ценности, обогащение труда, найм, отбор, подбор, адаптация, профессиональное обучение, деловая карьера, высвобождение персонала, социальное развитие персонала.
7. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
8. Источники и пути покрытия потребности в персонале (внешние и внутренние)
9. Подбор, отбор и найм персонала; методы отбора персонала.
10. Способы и проблемы разработки критериев отбора персонала.
11. Виды и методы обучения персонала.
12. Понятие деловой оценки. Роль аттестации в управлении персоналом. Показатели деловой оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения, личностные качества.
13. Проблемы методик проведения деловой оценки персонала: определение критериев и выбор методов измерения групп качеств. Этапы проведения деловой оценки.

14. Типы аттестации по принадлежности сотрудников к сферам деятельности. Этапы проведения аттестации. Показатели аттестации
15. Сущность организации труда. Задачи и содержание направлений НОТ.
16. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения
17. Мотивационная структура трудовой деятельности .
18. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль).
19. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Адамс и др.)
20. Формы материального и морального стимулирования труда персонала.
21. Обеспечение безопасности труда и здоровья персонала. Условия труда: понятие, элементы, функции.
22. Понятие адаптация. Типы, стадии, сроки, факторы адаптации персонала.
23. Понятие организации. Организация как инструмент, социальная общность и процесс. Функции производственной организации.
24. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике.
25. Роль неформальной структуры организации в повышении эффективности работы персонала.
26. Особенности управленческого труда. Понятие руководства, функции руководителя. Стили руководства.
27. Лидерство и руководство: сходство и различие в понятиях. Качества присущие (необходимые) лидеру: лидерство в профессиональном, социальном и психологическом плане.
28. Социально-психологические качества руководителя – лидера: по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Кэттелла. Интеллект, доминирование, воля, высокие моральные нормы, и пр..
29. Трудовые конфликты и социальная защита работников. Сущность, структура, функции и причины трудовых конфликтов.
30. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизм протекания. Понятие и стадии социальной напряженности
31. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов: переговоры, посредничество, суд как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.
32. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов: организационные институты разрешения трудовых конфликтов: соглашения и контракты, коллективный договор, комиссия по трудовым спорам.
33. Переговоры как способ разрешения трудовых конфликтов. Типы переговоров. Отличительная особенность деловых переговоров.
34. Понятие и проблемы высвобождение персонала.
35. Формы высвобождения персонала в случае кризисных ситуаций: приостановка найма персонала, сокращение удельного веса совместителей и пр.
36. Социальное развитие как объект управления персоналом. Значение социального развития персонала.
37. Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала; регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий труда; социальное страхование работников.

Пример теста для контроля знаний обучающихся

Выберите правильные ответы (правильных ответов может быть несколько):

1. Управление персоналом – это:

- а) специальная социологическая теория;
- б) прикладная часть психологии труда;
- в) составная часть экономической теории;
- г) комплексная наука о производстве материальных благ.

2. Представителями технократического подхода к управлению персоналом являются:

- а) М. Вебер.
- б) У. Тейлор.
- в) А. Маслоу.

3. Представителями гуманистического подхода к управлению персоналом являются:

- а) Г. Форд.
- б) А. Маслоу.
- в) Ф. Герцберг.
- г) В. Врум.
- д) Дж. Адамс.

4. Принципы управления А. Файоля:

- а) разделение труда;
- б) хорошие взаимоотношения в организации;
- в) повышение оплаты труда;
- г) иерархия в структуре управления;

5. Понятие «трудовой коллектив» означает:

- а) формальную структуру трудовой организации;
- б) неформальную структуру трудовой организации;
- в) социально-профессиональную группу работников, объединенных общностью интересов, целей и ценностями.

6. Сплоченность трудового коллектива:

- а) всегда улучшает производственные показатели;
- б) ухудшает трудовые показатели;
- в) может улучшать, а может и ухудшать трудовые показатели.

7. Признаками сплоченного коллектива являются: (выбранные варианты подчеркните)

- а) поддержание дружеских контактов;
- б) взаимопомощь и взаимоподдержка;
- в) наличие конфликтов;
- г) общность интересов и целей, направленных на улучшение организации труда и достижение трудовых показателей.

8. Основными методами измерения сплоченности трудового коллектива являются:

- а) эконометрический;
- б) психофизиологический;
- в) социометрический.

9. Конфликты в системе трудовых отношений – это: (выбранные варианты подчеркните):

- а) соревнование в трудовой деятельности;

- б) любые виды борьбы между индивидами или социальными группами;
- в) открытое столкновение сторон по поводу условий, организации труда и справедливого вознаграждения по труду.

10. Парадигмы конфликтологии: укажите:

- 1) социально-биологическая;
- 2) классовая;
- 3) социально-психологическая;
- 4) диалектико-созидательная;
- 5) историческая;
- б) политическая;

11. Причиной трудовых конфликтов являются:

- а) недостатки в организации труда;
- б) межличностные и межгрупповые отношения;
- в) низкая заработная плата.

12. Методами урегулирования трудовых конфликтов являются:

- а) смена руководства;
- б) увольнение работников, участвующих в конфликте;
- в) развитие социального партнерства;
- г) трудовой арбитраж;

13. Мотивом называется:

- а) внешнее побуждение;
- б) внешнее принуждение;
- в) внутреннее побуждение;
- г) личностный смысл, который субъект вкладывает в свою деятельность;

14. Стимулом называется:

- а) потребность человека;
- б) внешнее побуждение;
- г) объект внешней среды, который служит для удовлетворения потребности;

15. Мотивация трудового поведения означает:

- а) удовлетворение интересов работника в трудовой деятельности;
- б) реализация личностного развития работника;
- в) денежное премирование работника.

16. В структуру трудовой мотивации включаются:

- а) потребности;
- б) ценностные ориентации;
- в) мотивы;
- г) стимулы.

17. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с классификацией, предложенной А. Маслоу:

- а) физиологические;
- б) духовные;
- б) престижные;
- в) социальные;
- с) экзистенциальные.

18. Двухфакторная теория мотивации Герцберга ...**19. Факторами мотивации к труду, которые вызывают удовлетворение от работы являются:**

- а) гигиенические факторы;
- б) заработная плата;
- в) условия труда;
- г) содержание труда: (укажите не менее 4-х факторов) ...

20. Способы высвобождения персонала:

- а) увольнение сотрудников путем административного принуждения;
- б) увольнение по соглашению сторон;
- б) увольнение сотрудников достигших пенсионного возраста;
- в) увольнение совместителей по истечении срока трудового договора;
- с) увольнение беременных женщин.

Вопросы к экзамену

1. Понятие, объект и предмет дисциплины «Управление персоналом», предметная область.
2. Функции «Управления персоналом». Сущность технократического и гуманистического подходов к управлению персоналом.
3. Связь курса с другими дисциплинами экономического, социологического и социопсихологического профиля.
4. Основные положения научной школы управления (Тейлор, Файоль). Роль работника в организации в научной школе управления.
5. Основные положения школы человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг). Роль работника в организации в школе человеческих отношений.
6. Отличительные подходы во взглядах на роль работника в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений.
7. Категории управления персоналом: персонал организации, структура персонала (профессиональная, квалификационная, демографическая), социальные функции труда, социально-трудовые отношения, простой процесс труда, общественное разделение труда, содержание труда, удовлетворенность трудом, рабочее место, условия труда, организация труда.
8. Категории управления персоналом: отношение к труду, способность к труду (психофизиологические, профессиональные, личностные качества), стимулы и мотивы к труду, ценности, обогащение труда, найм, отбор, подбор, адаптация, профессиональное обучение, деловая карьера, высвобождение персонала, социальное развитие персонала.
9. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
10. Источники и пути покрытия потребности в персонале (внешние и внутренние)
11. Подбор, отбор и найм персонала; методы отбора персонала.
12. Источники найма персонала организации (внешние, внутренние). Требования к кандидатам при отборе кадров.
13. Способы и проблемы разработки критериев отбора персонала.
14. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность.
15. Виды обучения персонала.
16. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места.
17. Понятие деловой оценки. Роль аттестации в управлении персоналом. Показатели деловой оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения, личностные качества.
18. Методы деловой оценки. Этапы проведения деловой оценки

19. Проблемы методик проведения деловой оценки персонала: определение критериев и выбор методов измерения групп качеств. Этапы проведения деловой оценки.
20. Понятие аттестации персонала. Роль аттестации в управлении персоналом.
21. Типы аттестации по принадлежности сотрудников к сферам деятельности. Этапы проведения аттестации. Показатели аттестации
22. Сущность организации труда. Задачи и содержание направлений НОТ.
23. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения
24. Субъективные характеристики производственной деятельности.
25. Мотивационная структура трудовой деятельности .
26. Понятие мотивации и стимулирования труда.
27. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль).
28. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг и др.)
29. Формы материального и морального стимулирования труда персонала.
30. Двухфакторная теория мотивации Герцберга.
31. Способы обогащения труда, расширение содержания труда: перемена труда, расширение зон обслуживания и пр.
32. Обеспечение безопасности труда и здоровья персонала. Условия труда: понятие, элементы, функции.
33. Оценка условий труда.
34. Понятие адаптация. Типы, стадии, сроки, факторы адаптации персонала.
35. Понятие организации. Организация как инструмент, социальная общность и процесс. Функции производственной организации.
36. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике.
37. Критерии выделения и типы организаций: административные, общественные и ассоциативные, формальная и неформальная структура производственной организации.
38. Роль неформальной структуры организации в повышении эффективности работы персонала.
39. Причины возникновения неформальных отношений и функции неформальной структуры организации
40. Особенности управленческого труда. Понятие руководства, функции руководителя. Стили руководства.
41. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства.
42. Лидерство и руководство: сходство и различие в понятиях. Качества присущие (необходимые) лидеру: лидерство в профессиональном, социальном и психологическом плане.
43. Социально-психологические качества руководителя – лидера: по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Кэттелла. Интеллект, доминирование, воля, высокие моральные нормы, и пр..
44. Трудовые конфликты и социальная защита работников. Сущность, структура, функции и причины трудовых конфликтов.
45. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизм протекания. Понятие и стадии социальной напряженности
46. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов: переговоры, посредничество, суд как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.
47. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов: организационные институты разрешения трудовых конфликтов: соглашения и контракты, коллективный договор, комиссия по трудовым спорам.

48. Переговоры как способ разрешения трудовых конфликтов. Типы переговоров. Отличительная особенность деловых переговоров.
49. Понятие и проблемы высвобождение персонала.
50. Роль интервью в выяснении причин увольнения персонала.
51. Формы высвобождения персонала в случае кризисных ситуаций: приостановка найма персонала, сокращение удельного веса совместителей и пр.
52. Социальное развитие как объект управления персоналом. Значение социального развития персонала.
53. Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала; регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий труда; социальное страхование работников.
54. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура.

Примеры контрольной работы

В 1

1. Назовите основные особенности высокотехнологического предприятия (не менее пяти)_____
2. Каковы цели и задачи системы управления высокотехнологичного предприятия
3. Что входит в систему управления высокотехнологичного предприятия?
4. Опишите и дайте характеристики мотивационным теориям Школы человеческих отношений (не менее 5 автором) _____
5. Какими качествами должен обладать руководитель (по методике Р.Кеттелла)?

В 2

1. Укажите и охарактеризуйте особенности социальных механизмов регулирования трудового поведения работников.
2. Дайте определение понятия «условия труда».
3. Укажите элементы условий труда.

В3

1. Укажите парадигмы конфликтологии и укажите их основные особенности.
2. Укажите методы разрешения социально-трудовых конфликтов.
3. Опишите основные методы (7 методов) ведения переговоров и их назначение.
4. Укажите методы высвобождения персонала.

Примеры домашнего задания

По разделу 1:

Задание: «Предметная область, структура и функции управления персоналом высокотехнологичного предприятия». Каждый студент изучает учебную литературу и представляет конспект с раскрытием содержания темы. Приводит доводы о необходимости междисциплинарного подхода в области управления персоналом.

Задание: «Основные категории дисциплины управления персоналом». Студенты анализируют учебную литературу. На основе анализа выделяют определение категорий, раскрывают содержание понятий, приводят примеры, раскрывающие значение категорий.

Задание: Теории управления персоналом и управления человеческими ресурсами: сущность технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом организации.

Цель: разбившись на группы, найти предпосылки использования технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом и человеческими ресурсами. Студенты анализируют учебную литературу, осуществляют анализ компаний по отраслям.

1 группа осуществляет анализ компаний и организаций, в которых технологически процесс, состояние стабильности (нестабильности) внутренней и внешней среды организации предполагает использование элементов технократического подхода.

2 группа осуществляет анализ компаний и организаций, в которых технологический процесс, состояние стабильности (нестабильности) внутренней и внешней среды организации предполагает использование гуманистический подход к управлению персоналом.

Задание: «История отечественных школ и направлений в управлении персоналом». Студенты анализируют учебную литературу. На основе анализа выделяют этапы становления и развития отечественной социологии труда и предпринимательства.

По разделу 2.

Задание: «Особенности высокотехнологичного предприятия». Студенты по списку рекомендованной литературы выделяют и анализируют особенности функционирования высокотехнологичного предприятия, раскрывают роль человеческого капитала в обеспечении реализации производственной функции предприятия.

Задание: «Особенности высокотехнологичного предприятия». Студенты по списку рекомендованной литературы выделяют и анализируют различные особенности функционирования высокотехнологичного предприятия, раскрывают роль системы управления персоналом в повышении эффективности использования человеческого капитала.

Задание: Методики оценки «Условия труда». Студенты по списку рекомендованной литературы собирают и анализируют различные методики оценки условий труда, включая факторы производственной среды.

Задание: Социологическое исследование «Условия труда: содержание, структура, функции» (на основе документальным источников информации). Студенты, опираясь на данные статистических источников, оценивают уровень механизации и автоматизации производства в РФ, США, Западной Европы и Китая, производственного травматизма в РФ.

Задание: «Эффективность и производительность труда». Студенты по списку рекомендованной литературы собирают и анализируют различные методики оценки эффективности и производительности. Дают отличие понятий результативности и эффективности труда.

Задание: «Мотивация и стимулирования труда». Студенты по списку рекомендованной литературы, самостоятельного анализа интернет- источников собирают и анализируют современные формы материального и нематериального стимулирования труда работников на российских предприятиях.

Задание: «Мотивация и стимулирования труда работников высокотехнологичного предприятия». Студенты по списку рекомендованной литературы, самостоятельного анализа интернет- источников показывают роль системы мотивации в создании условий для раскрытия личного и коллективного творчества, интеллектуальной активности конкретных сотрудников высокотехнологичного предприятия.

Задание: «Труд руководителя. Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерения». Студенты по списку рекомендованной литературы раскрывают понятие руководства, функции руководителя, стили руководства, выделяют факторы, определяющие стили руководства.

Задание: «Труд руководителя» Студенты по списку рекомендованной литературы выделяют качества присущие лидеру. Выявляют особенности социологических, социометрических и психологических методов выявления неформальных лидеров в организации.

Задание: Социально-психологические качества руководителя – лидера. Студенты по списку рекомендованной литературы составляют психологический портрет

эффективного руководителя, дают характеристику методов выявления и оценки психологических качеств руководителя.

Задание: Социально-психологические качества предпринимателя, особенности предпринимательской деятельности

Студенты на основе анализа литературы¹, должны уяснить 4 типа социального действия М.Вебера, охарактеризовать их значения для эффективности работы руководителя, выделить тип, соответствующий типу предпринимательского поведения, составляют психологический портрет предпринимателя.

Из изучения работы В.В. Радаева «Человек в роли предпринимателя» студенты должны сделать выводы о генезисе развития идей о психологических качествах предпринимателя.

Важными дополнительными источниками по теме являются также работы Н.Д. Кондратьева, В.И. Верховина и других исследователей, использование которых расширит понимание специфики предпринимательской деятельности.

Задание: «Трудовые конфликты».

Используя знания о социологических характеристиках производственной забастовки и данные официальной статистики, показывают динамику забастовок за последние годы и собирают примеры использования забастовок как способов разрешения трудовых конфликтов, указывают функции забастовок.

Каждый студент подбирает не менее 3-5 статей в СМИ, содержащих данные о производственных забастовках. На основе анализа показывает причины и способы урегулирования трудовых конфликтов. Затем студенты разбиваются на мини-группы и оценивают различные варианты разрешения конфликтов.

Задание: «Система управления персоналом в современных высокотехнологических предприятиях». Студенты, опираясь на анализ учебной литературы и научных публикаций, раскрывают понятие, сущность, цели и задачи, содержание элементов системы управления персоналом организации. Характеризуют особенности технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом.

Задание: Раскрыть содержание элементов «системы управления персоналом в современных высокотехнологичных предприятиях». Пример. «Система материального и морального стимулирования труда работников».

Студенты должны подобрать примеры использования различных форм и систем оплаты труда, используемых на российских предприятиях и организациях.

(Аналогичное задание по другим элементам системы: подбор, отбор, адаптация, профессиональное обучение, аттестация персонала и пр.)

Задание: Социальный отчет. «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях: социальное развитие как объект управления персоналом». Студенты изучают структуру социальных отчетов российских компаний, формируют список обязательных пунктов социального отчета. При наличии данных по конкретной компании, затем студенты разбиваются на мини-группы (каждая отвечает за свой блок социального отчета) и формируют социальный отчет для компании (компания отбирается студенческой группой).

Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

1. Устный опрос (По всем разделам дисциплины). Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

2. Семинар пресс-конференция «Достоинства и недостатки технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом». Семинар-пресс-конференция

¹ Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий». // Вестник московского университета. Серия № 18. Социология и политология. № 3. 2015. – С.144-159.

является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. Студенты находят примеры организаций, использовавших технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом (в группах по 3-4 человека). Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечает докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводит сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются примеры, найденными другими группами. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

3. Дискуссия «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях»: достоинства и недостатки авторитарного и коллегиального стилей руководства». На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ учебной литературы; мнений российских и зарубежных социологов, управленцев студенту необходимо сформулировать и аргументировать свою точку зрения на следующие вопросы: в чем достоинства коллегиального стиля руководства?

Чем обуславливается применение авторитарного стиля руководства. Как влияет неопределенность факторов внешней и внутренней среды организации на выбор стилей руководства?

Концепция дискуссии: студенты делятся на 2 части: одна половина презентует аргументы «за» позицию использования авторитарного стиля руководства, другая – «против». Следующим этапом вырабатывается коллективная позиция по поставленным вопросам.

4. Кейс: «Причины социальных, социально-трудовых конфликтов в обществе»

В одной из телевизионных передач² 20 сентября 2015 на ведущем канала телевидения России телезрителям предлагалась мысль, что «немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». На это утверждение можно было бы и не обращать особого внимания, если бы обсуждение велось в узком кругу без широкого вынесения вопроса на всю страну. Но среди авторов были специалисты из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН и др.

Суть содержания передачи сводилась к тому, что истоком, причиной агрессии, агрессивного поведения является сама агрессивная природа человека. (*Социально-биологическая парадигма. – прим. авт.*) Справедливости ради следует отметить, что авторы материала указывают и на то, что проявление агрессии связано с накоплением факторов, вызывающих неудовлетворенность (*условиями жизнедеятельности*, о чем и говорит *социально-психологическая парадигма – прим. авт.*): например, «человек наступил в лужу, потом ему отдавили ногу в общественном транспорте, потом .. накричал на работе начальник». «В результате может пострадать ни в чем не виновный человек»³.

Вопрос для анализа. Используя теоретические и методические знания, полученные в ходе усвоения вопросов темы «Трудовые конфликты», студенты должны оценить: насколько верно утверждение специалистов из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН о том, что причиной конфликтов, агрессии, агрессивного поведения является сама агрессивная природа человека?

5. Дискуссия. «Способы урегулирования трудовых конфликтов».

Предварительно студенты в ходе самостоятельной работы подбирают статьи, примеры из практики организаций, касающиеся способов урегулирования трудовых конфликтов, вырабатывают и аргументируют свою позицию по поставленному вопросу, а

² «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости»

³ «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости».

затем в ходе проведения семинара обмениваются точками зрения, критикуют аргументацию друг друга, вырабатывают консолидированную точку зрения по поставленному вопросу.

6. Задание «Оценка состояния условий труда в организации»: Используя знания о методах оценке уровня механизации и автоматизации производства, студенты должны провести исследование по теме **«Оценка состояния условий труда в организации: уровень механизации и автоматизации производства»**

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная производственная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации и представления отчета. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

7. Задание «Оценка состояния условий труда в организации: оценка фактов нетрудоспособности работников»

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов о фактах нетрудоспособности работников. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации учета фактов нетрудоспособности, включая факты производственного травматизма. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

8. Задание: Социологическое исследование «Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации».

Студенты выступают в роли исследователей. Задача студентов разработать программу и инструментарий социологического исследования по проекту «Удовлетворенность персонала состоянием условий труда в организации». Результат оформляется в виде анкеты социологического опроса.

Приложение 1.

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: <div style="margin-left: 40px;"> Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% </div> Итого:	<div style="margin-left: 40px;"> 5 4 3 2 </div> до 5
2.	устный опрос в форме собеседования (УО-1) письменный опрос в виде теста (ПР-1) письменная контрольная работа (ПР-2) письменная работа в форме реферата (ПР-4) Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР) Защита группового проекта Итого:	10 10 10 5 5 5 45
3.	Зачёт	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	50-64	65-84	85-100

Язык преподавания: русский.

Автор (авторы) программы: Осеев Александр Александрович, д.соц.н., профессор кафедры экономической социологии и менеджмента Социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Преподаватель (преподаватели): Осеев Александр Александрович, д.соц.н., профессор кафедры экономической социологии и менеджмента Социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.