

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 ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

БАКАЛАВРИАТ

27.03.05 "ИННОВАТИКА"

Форма обучения:

очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
Советом факультета

(протокол № 2, 12 февраля 2019 г.)

Москва 2019

Рабочая программа дисциплины Управление человеческими ресурсами разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности 27.03.05 «Инноватика», 27.04.05 "Инноватика" (программы бакалавриата, магистратуры, реализуемых последовательно по схеме интегрированной подготовки) в редакции приказа МГУ от 30 декабря 2016 г.

Год (годы) приема на обучение 2016, 2017, 2018, 2019.

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к профессиональному блоку вариативной части (дисциплины по выбору студента), 2 год обучения.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть): освоение дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Инновационное предпринимательство», «Управление инновационными проектами»,

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

Компетенции выпускников, формируемые (полностью или частично) при реализации дисциплины (модуля):

УК-1. Способен формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-2. Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

УК-3. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

УК-12. Способность осуществлять социальное и профессиональное взаимодействие для реализации своей роли в команде и достижения командных целей и задач.

ОПК-2. Способностью к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ПК-2. Способность организовать работу коллектива и принимать управленческие решения в области осуществления инновационной деятельности, организации работ по проекту и нормированию труда.

ПК-8. Способность готовить в соответствии с имеющимися требованиями презентации, научно-технические отчеты по результатам выполненной работы, оформлять результаты исследований в виде статей и докладов для представления на конференции или публикации в печатном издании.

ПК-11. Способностью использовать современные информационно-коммуникационные технологии, базы данных и пакеты прикладных программ для решения производственных задач предприятия и управления проектом

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю):

-Знать

- сущность и закономерности социальных процессов, протекающих в сфере труда и управления человеческими ресурсами в контексте жизнедеятельности человека и общества, а также социально-экономических особенностей труда и концепций управления человеческими ресурсами в конкретно-исторических условиях;

- теоретические подходы к пониманию персонала как особого ресурса организации и понимание сущности системы управления персоналом;
- цели и задачи системы управления человеческими ресурсами, принципы построения системы управления персоналом;
- практические методы и технологии управления человеческими ресурсами;
- 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 высокотехнологичного 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 высокотехнологичного 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 человеческими ресурсами;
- дифференцировать особенности подходов к управлению человеческими ресурсами;
- анализировать состояние системы управления человеческими ресурсами;
- анализировать деятельность основных субъектов управления человеческими ресурсами;

Владеть:

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

Иметь опыт: использования знаний в области управления человеческими ресурсами.

4. Формат обучения: очная, очно-заочная (часть дисциплины реализуется с использованием электронного обучения)

5. Объем дисциплины (модуля) составляет 2 з.е., т.е 72 часа, в том числе 24 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 48 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий:

№	Тема занятия:	общ. труд.	аудиторные			Сам. раб.
			всего	лекц	Практич занятия	
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами						
1	Предметная область, структура и функции управления человеческими ресурсами. Содержание, структура и задачи системы управления персоналом	4,5	2,5	0,5	2	2
2	Система категории управления человеческими ресурсами	4,5	2,5	0,5	2	2
3	Теории управления человеческими ресурсами: технократический и гуманистический подходы	4,5	2,5	0,5	2	2
Раздел 2. Технологии управления человеческими ресурсами						
4	Понятие и типы организации. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике	4,5	2,5	0,5	2	2
5	Планирование работы с персоналом	4,5	2,5	0,5	2	2
6	Найм, отбор и прием персонала Организация обучения персонала	4,5	2,5	0,5	2	2
7	Организация обучения персонала	4,5	2,5	0,5	2	2
8	Адаптация работников.	4,5	2,5	0,5	2	2
9	Основы научной организации труда персонала: сущность и задачи организации труда, содержание и принципы НОТ	4,5	2,5	0,5	2	2
10	Обеспечение безопасности труда и здоровья персонала, содержание, структура, функции условий труда.	4,5	2,5	0,5	2	2
11	Социальные механизмы регуляции трудового поведения. Мотивация и стимулирование труда персонала	5,5	1,5	0,5	1	4
12	Оценка деятельности и аттестация персонала	5,5	1,5	0,5	1	4

13	Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерений	5,5	1,5	0,5	1	4
14	Управление конфликтами и стрессами Методы разрешение конфликтов	3,5	1,5	0,5	1	2
15	Высвобождение персонала	3,5	1,5	0,5	1	2
16	Управление социальным развитием персонала	3,5	1,5	0,5	1	2
	Итого	72	34	8	26	38

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.

7.1.1. Темы рефератов:

1. Теоретические подходы к определению объекта и предмет дисциплины «Управление человеческими ресурсами», предметная область и функции «Управления человеческими ресурсами».
2. Генезис идей и сущность технократического и гуманистического подходов к управлению человеческими ресурсами.
3. Отличительные подходы во взглядах на роль работника в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений.
4. Система категории управления человеческими ресурсами.
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 и административной школе управления (Тейлор, Файоль).
18. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Дж.Адамс 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 высокотехнологичного 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.

7.1.2. Вопросы для текущего контроля и самостоятельной работы студентов

По разделу 1:

Задание: «Предметная область, структура и функции управления человеческими ресурсами». 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 человеческими ресурсами». 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.

По разделу 2. Технологии управления человеческими ресурсами

Задание: «Понятие и типы организации. Особенности функционирования 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: «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 литературы – работы М.Вебера «Мотивы социального действия»¹, В.В. Радаева «Человек в роли предпринимателя»² и пр. составляют психологический портрет предпринимателя. Изучая работу М.Вебера «Мотивы социального действия» студенты должны уяснить 4 типа социального действия, охарактеризовать их значения для эффективности работы руководителя, выделить тип, соответствующий типу предпринимательского поведения.

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 организациях». 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 человеческими ресурсами.

Задание: Раскрыть содержание элементов «системы управления персоналом в современных организациях». 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).

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Пример теста для контроля знаний обучающихся

Выберите правильные ответы (правильных ответов может быть несколько):

¹ Вебер М. Мотивы социального действия. // Избранные произведения. Пер. с нем. / сост., общ. Ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова. Предисл. П.П. Гайденоко. - М.: Прогресс, 1990. - С. 628-630.

² Радаев В.В. Человек в роли предпринимателя. // Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 1997. – С. 96-111.

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;
- 6) 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; (1)
- б) духовные; (5)

- б) престижные; (4)
- в) социальные; (3)
- с) безопасности. (2)

18. Двухфакторная теория мотивации Герцберга ...

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) ...

(сама работа, достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста)

19. 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.

7.3. Типовые вопросы или иные материалы для проведения итоговой аттестации:

1. Понятие, объект, предмет, функции дисциплины «Управление человеческими ресурсами», предметная область.
2. Сущность технократического и гуманистического подходов к управлению человеческими ресурсами.
3. Связь курса с другими дисциплинами экономического, социологического и психологического 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 дисциплины управление человеческими ресурсами: человеческие ресурсы, управление 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 дисциплины управление человеческими ресурсами: 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 и др.
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, Врум, Дж. Адамс 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 высокотехнологического 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 и пр.
54. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации –материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура и др.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине

Оценка РО и соответствующие виды оценочных средств	2	3	4	5
Знания тестовые занятия	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания
Умения практические контрольные задания	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Успешное и систематическое умение
Навыки (владения, опыт деятельности) отчет по НИР	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта)	В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач

8. Ресурсное обеспечение:

Основная литература

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 5-е изд. - СПб: Питер, 2013. – 512 с.

2. Вебер М. Мотивы социального действия. // Избранные произведения. Пер. с нем. / сост., общ. Ред. и послесл. Ю.Н.Давыдова. Предисл. П.П. Гайденко. - М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
3. Верховин В.И. Трудовое поведение. М., 2003. - С. 24-38; 50-80.
4. Зайцев А.В. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике. // Вопросы инновационной экономики. – 2014. - № 1. – С. 21-35.
5. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология. / Учебник. Под. ред. А.Я. Кибанова – 2-изд, перераб. и доп. - М., ИНФРА-М, 2010.
6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2012. - 48 с.
7. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2012. - 56 с.
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.
9. Козырев Г.И Конфликтология: учебник. / Г.И.Козырев. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2010.
10. Маслова В.М. "Экономика и социология труда теория и практика": Учебник/Под ред. В.М. Масловой – М.: ЮРАЙТ, 2015.
11. Михалкина Е.В. "Экономика труда": учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М.: РИОР : ИНФРА-М, 2017.
12. Трудовой кодекс РФ.
13. Осеев А.А. Социологическая теория переговорного процесса. Переговоры, как способ предотвращения и разрешения конфликтов: методы ведения деловых переговоров: Учебное пособие. - М.: РУДН, 2011.
14. Осеев А.А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом. Личностные качества руководителя и их оценка. Часть 2. Личностные качества руководителя. Значение социологических опросов, тестов и профессиограмм (психограмм) в подборе и отборе кадров, выявлении, разрешении, профилактике трудовых конфликтов. (Текст) : монография / А.А. Осеев. – М.: РУДН, 2012. – 150 с.
15. 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.
16. 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.
17. 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.
 18. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 1997.- 368 с.
 19. Руководство персоналом: Учебник / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 416 с.
 20. Руководство персоналом: Практикум (+CD ROM)/ Пугачев В.П.. – М.: Аспект Пресс, 2017. – 320 с.
 21. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. / Кравченко А.И., Тюрина И.О. - 4-е изд., испр. и доп. – М.: Академический Проект; Деловая книга, 2008. – 983 с.
 22. Социология труда. Учебник /Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.
 23. Тощенко Ж. Т. "Социология труда": Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Социология" и "Экономика труда" / Тощенко Ж.Т. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015.
 24. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – изд., доп и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 638 с.
 25. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 183 с.
 26. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 245 с.

Дополнительная литература

1. Александрова Т.Л. Методологические проблемы социологии профессий // Социологические исследования, 2000. № 8.С.11-17.
2. Осеев А.А., Осеев А.А. «Личностные качества персонала занятого в сфере безопасности»// 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. – М.: Просвещение 1985. – 319 с.
4. Предпринимательство: учебник / Под ред. М.Г. Лапусты. М.: ИНФРА М. 2006.

Интернет-ресурсы:

Иммиграция в Россию: благо или вред для страны? [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114322>

www.amr.ru – Ассоциация менеджеров

www.sprb.amr.ru – Ресурсный центр «Социальной программы российского бизнеса»

www.executive.ru – Executive (Сайт сообщества профессионалов и менеджеров)

www.rspp.ru – Российский союз промышленников и предпринимателей

по социальным стандартам

Attributive sign high-tech enterprises economics - Особенности функционирования высокотехнологического предприятия в инновационной экономике

9. Язык преподавания

русский

10. Преподаватель (преподаватели)

Осеев Александр Александрович, д.с.н., профессор

11. Автор (авторы) программы

Осеев Александр Александрович, д.с.н., профессор