

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



**УТВЕРЖДАЮ**  
(п.о.декана)  
**/В.В.Печковская/**  
«29» мая 2023 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ КОМПАНИЙ**

**Уровень высшего образования:**

**Магистратура**

**Направление подготовки (специальность):**

**27.04.03 «Системный анализ и управление»**

**Форма обучения:**

очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
На заседании Совета факультета  
(протокол № 3, 29 мая 2023 г.)

Москва 2023

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 27.04.03 «Системный анализ и управление» (программа магистратуры), утвержденным приказом МГУ от 29 мая 2023 года №697.

Год (годы) приема на обучение: 2024.

## I. Цели и задачи учебной дисциплины

**Целью** учебной дисциплины «Управление персоналом высокотехнологичных компаний» 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 высокотехнологичных компаний;
- приобретение навыков и умений практической работы в области управления персоналом для решения актуальных задач управления инновационной деятельностью высокотехнологичных компаний;
- 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 высокотехнологичных компаний, приобретут навыки анализа состояния системы управления персоналом современной организации, умения практической работы в области управления персоналом для решения актуальных задач управления инновационной деятельностью высокотехнологичных компаний

## II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом высокотехнологичных компаний» относится к профессиональному блоку вариативной части программы магистратуры. 27.04.03 «Системный анализ и управление» направления «Системный анализ в государственном управлении». 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 «Лидерство», «Организационное поведение», «Эмоциональный интеллект» прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 2 курсе (3 семестр).

### III. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора	Планируемые результаты
<b>Универсальные компетенции</b>		
<b>УК-4.</b> Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.	<b>УК-4.1.</b> Устанавливает и развивает коммуникацию на государственном и иностранном языке (иностранных языках) в процессе академического и профессионального взаимодействия	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы коммуникативного поведения (вербального и невербального);</li> <li>– методы коммуникации в деловой среде;</li> <li>– структуру и основные языковые клише переговоров;</li> <li>– современные информационно-коммуникационные технологии в сфере академического и профессионального взаимодействия;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать иноязычную устную и письменную академическую речь;</li> <li>– осуществлять коммуникацию на иностранном языке (иностранных языках);</li> <li>– вести диалог, соблюдая нормы речевого этикета;</li> <li>– устанавливать контакты и осуществлять коммуникацию в деловой среде;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками межкультурного взаимодействия с использованием современных коммуникативных технологий;</li> <li>– навыками устной и письменной речи на государственном и иностранном языке (иностранных языках) для поддержания</li> </ul>

		<p>профессионального делового общения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками самостоятельного поиска знаний и их освоения для улучшения своих языковых способностей;</li> <li>– навыками активного восприятия аргументации собеседника, выражения эмпатии, убеждения с использованием адекватных языковых средств.</li> </ul>
	<p><b>УК-4.2.</b> Участвует в научных конференциях, форумах, деловых встречах, конкурсах проектов, аргументированно и конструктивно представляет результаты академической и профессиональной деятельности.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– структуру научной публикации и бизнес-презентации;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– вести дискуссию по направлению подготовки;</li> <li>– проводить переговоры и совещания;</li> <li>– представлять и аргументированно отстаивать свою позицию в академических и профессиональных дискуссиях на государственном и иностранном языке (иностранных языках).</li> <li>– находить компромиссные решения в дебатах и применять адекватные языковые средства для их достижения;</li> </ul>
	<p><b>УК-4.3.</b> Составляет, переводит и редактирует тексты на государственном и иностранном языке (иностранных языках) в рамках академического и профессионального взаимодействия</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– жанровые разновидности текстов;</li> <li>– приемы и технологии перевода.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– переводить тексты на иностранном языке профессиональной направленности в устной и письменной формах на русский язык;</li> <li>– осуществлять поиск информации на иностранном языке, систематизировать, обобщать и анализировать её;</li> <li>– исключать избыточную информацию, вести дискуссию по теме специальности; находить компромиссные решения в дебатах и применять адекватные языковые средства для их достижения;</li> <li>– вести деловую переписку и осуществлять электронную коммуникацию в рамках академического и</li> </ul>

		<p>профессионального взаимодействия;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами анализа периодической печати по направлению подготовки;</li> <li>– навыками перевода аутентичного текста по направлению подготовки;</li> <li>– принимать участие в академических и профессиональных дискуссиях на государственном и иностранном языке (иностранных языках);</li> </ul>
<p><b>УК-7.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p><b>УК-7.1.</b> Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p>	<p><b>Знать</b> основы планирования траектории личностного развития и профессионального роста.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять приоритеты собственной деятельности и определять способы ее совершенствования на основе самооценки;</li> <li>– формулировать цели личностного развития и профессионального роста;</li> <li>– планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач;</li> <li>– подвергать критическому анализу проделанную работу;</li> <li>– находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способностью самореализации и использования творческого потенциала;</li> <li>– навыками определения целей личностного и профессионального развития;</li> <li>– способностью контролировать и достигать цели личностного развития и профессионального роста.</li> </ul>
	<p><b>УК-7.2.</b> Определяет способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– методы оценки личностного и профессионального потенциала сотрудника;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять и оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг;</li> <li>– оценивать личностный и профессиональный потенциал;</li> <li>– планировать профессиональную карьеру;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками выбора способа совершенствования собственной деятельности с учетом особенностей личностного и профессионального потенциала, подходящих форм и методов обучения для её развития.</p>
<b>ОПК-3.</b> Способен решать задачи системного анализа и управления в технических системах на базе последних достижений науки и техники	<b>ОПК-3.1.</b> Применяет результаты и тенденции последних достижений науки и техники для решения задач в области управления в технических системах	<p><b>Знать:</b> особенности развития последних достижений науки и техники в области управления в технических системах;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять тенденции технологического развития в наукоемких сферах деятельности;</li> <li>– решать задачи управления в технических системах с использованием современных технологий;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b> навыками применения современных технологий для решения задачи управления в технических системах.</p>
	<b>ОПК-3.2.</b> Использует фундаментальные знания для решения базовых задач управления в технических системах	<p><b>Знать:</b> общие методы решения базовых задач управления в технических системах;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять знания естественных наук для построения математических моделей объектов и процессов;</li> <li>– применять методы и способы решения базовых задач в технических системах;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками решения базовых задач управления в технических системах.</p>
<b>Профессиональные компетенции</b>		
<i>научно-исследовательский тип задач</i>		

<p><b>ПК-1.</b> Способен выявлять и оценивать тенденции технологического развития в области ИТ и автоматизации организации, осуществлять технологическое прогнозирование</p>	<p><b>ПК-1.1.</b> Выявляет и оценивает тенденции технологического развития в области ИТ и автоматизации организации</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы построения концептуальных, математических и имитационных моделей;</li> <li>– передовой отечественный и зарубежный опыт в области развития науки и техники;</li> <li>– методы прогнозирования, технико-экономических исследований научно-технических решений и нормативного проектирования инновационных видов продукции и процессов;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать научную, научно-техническую информацию в области ИТ и автоматизации организации;</li> <li>– выявлять и оценивать тенденции технологического развития в наукоемких сферах на основе анализа, обобщения и систематизации передового опыта в сфере инноватики по материалам ведущих научных журналов и изданий, с использованием электронных библиотек и интернет-ресурсов;</li> <li>– оценивать возможные результаты внедрения передовых технологических решений в области ИТ и автоматизации организации;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками подготовки предложений по повышению эффективности деятельности организации посредством внедрения ИТ и осуществления автоматизации организации.</p>
<p><b>ПК-6.</b> Способен организовывать коммуникации в проекте в области ИТ по разработке программного продукта и ИС, формировать команду проекта</p>	<p><b>ПК-6.1.</b> Организует коммуникации в проекте в области ИТ по разработке программного продукта и ИС.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы управления персоналом в организации;</li> <li>– инструменты и методы коммуникаций;</li> <li>– каналы коммуникаций;</li> <li>– модели коммуникаций;</li> <li>– технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать различные каналы коммуникации;</li> <li>– организовать и осуществлять эффективные коммуникации в работе команды проекта;</li> <li>– решать межличностные конфликты;</li> <li>– проводить переговоры;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками организации коммуникаций в проекте.</p>
	<p><b>ПК-6.2.</b> Формирует команду проекта в области ИТ по разработке программного продукта и ИС</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы мотивации и демотивации;</li> <li>– групповая динамика в команде проекта;</li> <li>– методы формирования проектных команд;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– назначать членов команды проекта на выполнение работ по проекту в соответствии с планами проекта и требуемой квалификацией;</li> <li>– оценивать эффективность работы команды проекта;</li> <li>– корректировать планы управления персоналом в проекте;</li> <li>– обеспечивать обучения команды проекта;</li> <li>– привлекать внешних специалистов и виртуальных команд;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками формирования команды проекта и оценки эффективности её работы.</p>
<i>проектно-технологический тип задач</i>		
<p><b>ПК-11.</b> Способен разрабатывать учебно-методические материалы и осуществлять обучение по профильным дисциплинам (модулям) в рамках программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата и программ дополнительного профессионального образования соответствующего уровня</p>	<p><b>ПК-11.1.</b> Разрабатывает обучение методические материалы по направлению профессиональной подготовки</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– положения образовательной программы по направлению профессиональной подготовки;</li> <li>– методы разработки методических материалов.</li> <li>– основные методики проведения курсов обучения;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать презентации лекционных занятий по направлению профессиональной подготовки;</li> <li>– контрольные задания для проверки полученных знаний;</li> </ul>

		<b>Владеть</b> навыками разработки методических материалов по направлению профессиональной подготовки.
	<b>ПК-11.2.</b> Осуществляет обучение по направлению профессиональной подготовки	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– положения образовательной программы по направлению профессиональной подготовки;</li> <li>– методы обучения.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить занятия по направлению профессиональной подготовки;</li> <li>– передавать полученные знания в понятной и доступной форме;</li> <li>– проводить контроль полученных знаний;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками преподавания учебных дисциплин и передачи знаний в рамках направления профессиональной подготовки.</p>
<b>Специализированные профессиональные компетенции</b>		
<b>Прикладная аналитика и управление</b>		
<b>СПК-1.</b> Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.	<b>СПК-1.1.</b> Определяет требования к персоналу с учетом специфики рынка труда и требований к производственно-хозяйственной деятельности организации	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теорию управления персоналом;</li> <li>– общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности);</li> <li>– методы анализа требований рынка труда;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать требования рынка труда;</li> <li>– формирование требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной деятельности с учетом организационных и технологических изменений;</li> <li>– собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками определения необходимых требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной деятельности с учетом</p>

		изменяющихся условий внутренней и внешней среды.
	<b>СПК-1.2.</b> Оценивает инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации	<p><b>Знать:</b> методы оценки профессиональных качеств персонала;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выбирать критерии и показатели оценки инновационного потенциала персонала;</li> <li>– оценивать инновационный потенциал персонала с учетом современных требований организации и рынка труда;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками составления аналитического отчета по оценке инновационного потенциала сотрудников.</p>
<b>СПК-3.</b> Способен формировать и развивать команду проекта с привлечением внешних исполнителей	<b>СПК-3.1.</b> Формирует команду проекта с привлечением внешних исполнителей	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теорию командообразования;</li> <li>– методы «гибкого» управления командой (группой);</li> <li>– информационные технологии деловой коммуникации;</li> <li>– особенности организации удаленной работы;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формировать команду проекта с учетом личностных и функциональных особенностей для достижения поставленной цели;</li> <li>– использовать современные информационные технологии деловой коммуникации;</li> <li>– применять методы «гибкого» управления при формировании;</li> <li>– организовать коммуникацию с внешними исполнителями;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками формирования команды проекта с привлечением внешних исполнителей.</p>
	<b>СПК-3.2.</b> Обеспечивает развитие команды проекта для достижения целей организации	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– этапы жизненного цикла команды проекта;</li> <li>– методы развития команды проекта;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы мотивации членов команды проекта;</li> <li>– решать конфликты между членами команды проекта;</li> </ul>

		<p>– обеспечивать эффективную коммуникацию между членами команды проекта;</p> <p><b>Владеть</b> навыками обеспечения эффективной работы команды проекта для достижения целей организации.</p>
--	--	---

**Формат обучения:** очная.

#### 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 1 семестре – зачет 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 высокотехнологичных компаний» осуществляется в соответствии с Приложением 1.

#### V. Объем дисциплины и виды учебной работы

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

Вид учебной работы	Всего часов
<b>Контактные занятия (всего)</b>	30
В том числе:	-
Лекции	-
Практические занятия (ПЗ)	-
Семинары (С)	30
Лабораторные работы (ЛР)	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	42
В том числе:	-

Домашние задания	13
Реферат	8
Подготовка к опросу	7
Подготовка к тестированию	2
Подготовка к контрольной работе	2
Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР)	4
Защита группового проекта	2
Вид промежуточной аттестации <b>Экзамен</b>	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 высокотехнологичных компаний 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 высокотехнологичных компаний 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, взаимoadaptации. 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 разрешения 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 разрешения 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		
<b>Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом</b>							
1	Предметная область, структура и функции управления персоналом. Содержание, структура и задачи системы управления персоналом	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
2	Система категории управления персоналом	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
3	Теории управления персоналом: технократический и гуманистический подходы	5	2	-	2	3	Задание Реферат Опрос

Раздел 2. Технологии управления персоналом							
4	Понятие и типы организации. Особенности функционирования высокотехнологичных компаний в инновационной экономике	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
5	Планирование работы с персоналом	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
6	Найм, отбор и прием персонала Организация обучения персонала	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
7	Организация обучения персонала	5	2	-	2	3	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.	4	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	1	-	1	2	Задание Реферат Опрос
13	Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерений	5	2	-	2	2	КР
14	Управление конфликтами и стрессами Методы разрешение конфликтов	5	2	-	2	2	Задание Реферат

15	Методы разрешение конфликтов; переговоры как способ предотвращения конфликтов	4	2	-	2	2	Задание Тест
16	Высвобождение персонала	4	2	-	2	2	Задание Реферат Опрос
17	Управление социальным развитием персонала	3	1	-	1	2	Задание Реферат Опрос
	Промежуточная аттестация (экзамен)					4	
	Итого	72	30	0	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.	Лидерство		+
2.	Организационное поведение		+
3.	Эмоциональный интеллект	+	+

### VII. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Управление персоналом высокотехнологичных компаний» 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 высокотехнологичных компаний;

### **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 высокотехнологичных компаний 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, контролирующие 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 высокотехнологичных компаний» 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 адаптации. Типы, стадии, сроки, факторы адаптации персонала.
25. Понятие и типы организации. Особенности функционирования высокотехнологичных компаний 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 высокотехнологичных компаний»
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 отношений.
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 высокотехнологичных компаний 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 высвобождения 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 высокотехнологичных компаний», предметная область.
2. Функции «Управления персоналом высокотехнологичных компаний». 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 отношения.
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 высокотехнологичных компаний 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 высокотехнологичных компаний (не менее пяти) \_\_\_\_\_
2. Каковы цели и задачи системы управления высокотехнологичных компаний
3. Что входит в систему управления высокотехнологичных компаний?
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 высокотехнологичных компаний».** 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 высокотехнологичных компаний».** Студенты по списку рекомендованной литературы выделяют и анализируют особенности функционирования высокотехнологичных компаний, раскрывают роль человеческого капитала в обеспечении реализации производственной функции предприятия.

**Задание: «Особенности высокотехнологичных компаний».** Студенты по списку рекомендованной литературы выделяют и анализируют различные особенности функционирования высокотехнологичных компаний, 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 высокотехнологичных компаний».** 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 высокотехнологичных компаний**.

**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<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> 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.



**Задание: Раскрыть содержание элементов «системы управления персоналом в современных высокотехнологических 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 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 передач<sup>2</sup> 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 внимание, если бы обсуждение велось в узком кругу без широкого

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

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 отдали ногу в общественном транспорте, потом .. накричал на работе начальник». «В результате может пострадать ни в чем не виновный человек»<sup>3</sup>.

**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 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

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

персонала состоянием условий труда в организации». Результат оформляется в виде анкеты социологического опроса.

**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="text-align: right;">           Всех занятий            Не менее 75%            Не менее 50%            Не менее 25%         </div> Итого:	5 4 3 2 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.	Экзамен	50
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>100</b>

**Пересчет на 5 балльную систему**

<b>2</b> <b>(неудовлетворительно)</b>	<b>3</b> <b>(удовлетворительно)</b>	<b>4</b> <b>(хорошо)</b>	<b>5</b> <b>(отлично)</b>
<b>&lt; 50</b>	<b>50-64</b>	<b>65-84</b>	<b>85-100</b>

**Язык преподавания:** русский.

**Автор (авторы) программы:** Зотова Ирина Васильевна к.п.с.н., доцент Высшей школы управления и инноваций МГУ имени М.В. Ломоносова.