

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
 Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ С.Т. Князев  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ  
 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
<b>Модуль</b> Технологии управления в кадровом менеджменте	<b>Код модуля</b> 1136610
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Траектория образовательной программы (ТОП)</b>	-
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Программа модуля составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Токарева Юлия Александровна	Доктор психологических наук, доцент	профессор	Кафедра управления персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

Ю.А. Токарева

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

**Руководитель образовательной программы (ОП), для которой реализуется модуль**

Т.К. Коваленко

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ «Технологии управления в кадровом менеджменте»

## 1.1. Объем модуля, 26 з.е.

## 1.2. Аннотация содержания модуля

Модуль « Технологии управления в кадровом менеджменте» относится к вариативной части вуза и является логическим продолжением модулей «Планирование и целеполагание в кадровом менеджменте», «HR- менеджмент в глобальной экономике», а также входящих в них дисциплин «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Самоменеджмент», «Международный HR- менеджмент», «Основы стратегического управления персоналом». Главной целью модуля является освоение слушателями комплекса теоретических знаний и методологических подходов к анализу и повышению эффективности HR- менеджмента, развитие способности системного мышления и приобретения практических навыков сопровождения организационных изменений, найма и отбора персонала.

## 2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).	Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля							
		Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине	
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.
1. (ВВ) Разработка и принятие управленческих решений	5	34	34	-	68	22	Э,18	108	3
2. (ВВ) Инновационный менеджмент в управлении персоналом	4	17	17	-	34	106	3,4	144	4
3. (ВВ) Основы предпринимательской деятельности	7	17	17	-	34	34	3,4	72	2
4. (ВВ) Информационные системы в управлении персоналом	3	17	17	-	34	70	3,4	108	3
5. (ВВ) Управление командой	5	17	34	-	51	125	3,4	180	5
6. (ВВ) Разработка бизнес-процессов в управлении персоналом	6	17	17	-	34	34	3,4	72	2
7. (ВВ) Связи с общественностью в управлении персоналом	5	17	17	-	34	34	3,4	72	2
8. (ВВ) Профессиональная этика	3	17	17	-	34	34	3,4	72	2
9. (ВВ) Организационная психология	3	17	17	-	34	56	Э,18	108	3
<b>Всего на освоение модуля</b>		<b>170</b>	<b>187</b>	<b>0</b>	<b>357</b>	<b>515</b>	<b>64</b>	<b>936</b>	<b>26</b>

### 3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

3.1.	Пререквизиты и постреквизиты в модуле	<p><b>Пререквизиты:</b> Информационные системы в управлении персоналом, Профессиональная этика, Организационная психология, Инновационный менеджмент в управлении персоналом, Разработка и принятие управленческих решений,</p> <p><b>Постреквизиты:</b> Связи с общественностью в управлении персоналом, Управление командой, Разработка бизнес-процессов в управлении персоналом, Основы предпринимательской деятельности</p>
3.2.	Кореквизиты	Связи с общественностью в управлении персоналом, Управление командой, Разработка бизнес-процессов в управлении персоналом, Основы предпринимательской деятельности

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

#### 4.1. Планируемые результаты освоения модуля и составляющие их компетенции

Коды ОП, для которых реализуется модуль	Планируемые в ОХОП результаты обучения -РО, которые формируются при освоении модуля	Компетенции в соответствии с ФГОС ВО, а также дополнительные из ОХОП, формируемые при освоении модуля
38.03.03/01.02	<p><b>РО-01</b> Способность в основных видах профессиональной деятельности проявлять гражданскую, мировоззренческую позицию, социальную зрелость, расовую, национальную и религиозную терпимость; ответственно и взвешенно подходить к поставленным профессиональным задачам, решать их на современном научном уровне, постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство</p>	<p>- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);</p> <p>- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-02</b> Способность осуществлять в организационно-управленческой деятельности эффективное взаимодействие в организационных и вне организационных контекстах; эффективную деловую коммуникацию, в том числе на иностранном языке; оптимизацию работы коллектива, используя знания из области экономики, права и социального управления; владеть основными методами управления персонала, решать стандартные задачи</p>	<p>- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).</p> <p>- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых</p>



	<p>профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий.</p>	<p>показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);</p> <p>-владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);</p> <p>-знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-03</b> Способность использовать в научно-исследовательской деятельности знание проблематики и методологии исследований в области управления персоналом, осуществлять управление персоналом с использованием инновационных технологий, разработке и принятия управленческих решений, а также корпоративных информационных систем и специализированных программных средств управления персоналом.</p>	<p>-знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-04</b> Способность применять в педагогической деятельности знания традиционных и современных проблем в управлении персоналом, психологических основ, владение навыками управления стрессами и психосоциальными рисками в профессиональной деятельности. Владеть навыками управления персонала на основе компетентностного подхода.</p>	<p>- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);</p> <p>- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям</p>

		и умением использовать их на практике (ПК-37).
	<p><b>РО-06</b> Способность производить мониторинг и оценку рынка труда. Способность оказывать консультации и услуги кадрового консалтинга. Владеть навыками самоменеджмента, самоорганизации и самообразования. Способность прогнозировать и планировать организационные процессы управления персоналом. Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.</p>	<p>- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);</p> <p>- знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34)</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО- 07</b> Способность разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала, интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной собственностью.</p>	<p>- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);</p> <p>--способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);</p> <p>- владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).</p>

#### 4.2. Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля

Дисциплины модуля	ОК-5	ОК-6	ОК-7	ОПК - 10	ПК-1	ПК-26	ПК-27	ПК-28	ПК-35	ПК-37	ПК-38	ОПК -6	ОПК -9	ПК-34
1 (ВВ) Разработка и принятие управленческих решений										*			*	
2 (ВВ) Инновационный менеджмент в управлении персоналом									*	*				
3 (ВВ) Основы предпринимательской деятельности	*				*						*			
4 (ВВ) Информационные системы в управлении персоналом				*			*	*						
5 (ВВ) Управление командой		*			*									
6 (ВВ) Разработка бизнес-процессов в управлении персоналом						*	*							*
7 (ВВ) Связи с общественностью в управлении персоналом	*										*	*	*	
8 (ВВ) Профессиональная этика	*		*					*					*	
9 (ВВ) Организационная психология			*		*									

#### 5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

Не предусмотрено

## 6. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ МОДУЛЯ

<b>Номер листа изменений</b>	<b>Номер протокола заседания проектной группы модуля</b>	<b>Дата заседания проектной группы модуля</b>	<b>Всего листов в документе</b>	<b>Подпись руководителя проектной группы модуля</b>

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
Модуль <b>Технологии управления в кадровом менеджменте</b>	Код модуля <b>1136610</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Липатова Светлана Дмитриевна	Кандидат педагогических наук	доцент	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Ю.А. Токарева**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

**И.В. Шалина**

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» относится к вариативной части вуза профессионального цикла учебного плана ОП и изучается после курсов «Разработка и принятие управленческих решений», «Информационные системы в управлении персоналом». Дисциплина направлена на освоение необходимых теоретических знаний в области инновационных технологий управления персоналом, а также практических навыков в данной сфере деятельности. В содержании дисциплины уделяется внимание анализу современных методов и технологий управления персоналом. Рассматриваются вопросы управления инновационными проектами. Излагаемый материал соответствует государственному стандарту данного курса.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине :

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- основные свойства инновации;
- стадии жизненного цикла инноваций;
- структуру оформления инновационного проекта;
- методы оценки инновационного проекта;
- виды рисков при внедрении инновационных технологий в управлении персоналом;
- способы защиты интеллектуальной собственности;
- типы негативного отношения и способы преодоления сопротивления персонала нововведениям.

### **Уметь:**

- организовывать свой труд;
- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;
- проводить анализ научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- самостоятельно осваивать новые методы и технологии управления персоналом;
- осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания;
- применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач;
- принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия;
- отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;
- выбирать направление деятельности исходя из уровня компетентности и задач компании;
- готовить обзоры, отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления

- персонала;  
 - разрабатывать инновационные технологии и оценивать их эффективность.

**Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- современными методами и технологиями управления персоналом;
- методами анализа инновационных технологий в сфере управления персоналом;
- навыками оформления инновационных проектов;
- навыками самостоятельной творческой работы;
- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования.

**1.4. Объем дисциплины очная форма**

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	4
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>106</b>	<b>5.10</b>	<b>106</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>144</b>	<b>39.35</b>	<b>144</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>4</b>		<b>4</b>

**2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код раздела, а, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1</b>	Сущность понятий «инновация», «инновационная технология».	Понятие и свойства инновации. Виды инноваций в кадровом менеджменте. Сущность понятия инновационные технологии управления персоналом. Подходы к классификации инноваций. Классификация нововведений в управлении персоналом. Методы поиска инновационных идей. Стадии жизненного цикла инновационных технологий. Особенности концепции жизненного цикла инноваций. Этапы инновационного процесса. Факторы препятствующие инновационной деятельности. Особенности инновационного процесса.
<b>Р.2</b>	Инновационные проекты.	Сущность и признаки инновационных проектов. Виды, элементы инновационного проекта. Фазы жизненного цикла проекта. Бизнес-стратегия «Кайдзен». Показатели эффективности инновационного проекта. Виды эффекта. Система показателей эффективности инновационной



		<p>деятельности. Этапы анализа эффективности инновационной деятельности. Методы отбора инновационных проектов для реализации. Сущность понятия «риски». Виды инновационных рисков. Методы предотвращения неизбежных рисков. Основные пути снижения риска в инновационной деятельности. Методы управления рисками. Патенты и другие охраняемые документы на объекты промышленной собственности. Интеллектуальная собственность. Типы защиты интеллектуальной собственности. Лицензия.</p>
<b>Р.3</b>	<p>Управления инновационными технологиями в управлении персоналом.</p>	<p>Типы негативного отношения к внедрению инновационных технологий и способы их преодоления. Принципы поддержания инновационного климата в организации. Развитие креативности персонала.</p>

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**



## 4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

### 4.2. Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р 1	1-2	Сущность понятий «инновация», «инновационная технология».	6
Р 2	3-4	Инновационные проекты.	7
Р 3	5-6	Управление инновационными технологиями в управлении персоналом.	4
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1.

Анализ научных статей, описывающих внедрение инновационных технологий в управлении персоналом

Домашняя работа 2.

Описание инновационной технологии внедренной в практику фирмы

Домашняя работа 3.

Инновационный проект

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

**Примерная тематика контрольных работ**

не предусмотрено

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1 Сущность понятий «инновация», «инновационная технология».			*									
Р.2. Инновационные проекты.	*											
Р.3. Социально-психологические аспекты управления инновационными технологиями в управлении персоналом.					*							

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Беляев, Ю.М. Инновационный менеджмент. Учебник для бакалавров / Беляев Ю. М. — Москва : Дашков и Ко, 2016 .— 220 с. — (Учебные издания для бакалавров).— ISBN 978-5-394-02070-4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135036>
2. Гамбург, А. В. Инновационный менеджмент. Рабочая программа по дисциплине / Гамбург А.В. — Екатеринбург, 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://study.urfu.ru/view/Aid\\_view.aspx?AidId=1101409](http://study.urfu.ru/view/Aid_view.aspx?AidId=1101409)
3. Дармилова, Ж.Д. Инновационный менеджмент. Учебное пособие для бакалавров / Дармилова Ж. Д. — Москва : Дашков и Ко, 2013 .— 168 с. — («Учебные издания для

бакалавров») .— ISBN 978-5-394-02123-7 . [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135039>

4. Зайцева, Е. В. Инновационный менеджмент / Зайцева Е.В. — РП .— 2013 .— Рабочая программа по дисциплине Инновационный менеджмент .— в корпоративной сети УрФУ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://study.urfu.ru/view/Aid\\_view.aspx?AidId=1101681](http://study.urfu.ru/view/Aid_view.aspx?AidId=1101681)

5. Кузнецов, Б.Т. Инновационный менеджмент / Кузнецов Б. Т. ; Кузнецов А. Б. — Москва : Юнити-Дана, 2012 .— 365 с. — ISBN 978-5-238-01624-5 . [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115012>

6. Маслов, В.И. Инновационный менеджмент в XXI веке / Маслов В. И. — Москва : Директ-Медиа, 2012 .— 101 с. — ISBN 978-5-4460-9395-3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103838>

7. Мезенцева, О. В. Инновационный менеджмент в коммерции / Мезенцева О.В. — РП .— 2012 .— Рабочая программа по дисциплине Инновационный менеджмент в коммерции .— в корпоративной сети УрФУ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://study.urfu.ru/view/Aid\\_view.aspx?AidId=1101015](http://study.urfu.ru/view/Aid_view.aspx?AidId=1101015)

### 9.1.2.Дополнительная литература

1. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 208 с. : табл., схемы, граф. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 206-209. - ISBN 978-5-394-02527-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375808>

2. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436>

3. Риск-менеджмент инвестиционного проекта : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / [М. В. Грачева, А. Б. Секерин, А. М. Афанасьев и др.] ; под ред. М. В. Грачевой, А. Б. Секерина .— Москва : ЮНИТИ, 2009 .— 544 с. : ил. 9 экз

#### *Специальные журналы:*

1. Инновации
2. Кадровая служба и управление персоналом предприятия
3. Кадровик. Инновации в сфере управления персоналом
4. Кадры предприятия
5. Менеджмент в России и за рубежом
6. Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология
7. Менеджмент сегодня
8. Проблемы теории и практики управления
9. Российский журнал менеджмента
10. Служба кадров и персонал
11. Справочник по управлению персоналом
12. Управление персоналом
13. Управление развитием персонала
14. Управление корпоративной культурой
15. Управление человеческим потенциалом

### 9.2.Методические разработки

Липатова, С. Д. Инновационные технологии управления персоналом : словарь-справочник / сост. Липатова С.Д. — Екатеринбург : Издательство УМЦ УПИ, 2014. – 156 с.

### **9.3. Программное обеспечение**

не используются

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

не используются

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

Электронная образовательная среда «ЭЛИОС»

Режим доступа: <http://dist.ustu.ru>

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	<i>4, 1-8</i>	<i>100</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	<i>4, 9-17</i>	<i>40</i>
<i>Домашняя работа №1</i>	<i>4, 10</i>	<i>20</i>
<i>Домашняя работа №2</i>	<i>4, 13</i>	<i>20</i>
<i>Домашняя работа №3</i>	<i>4, 15</i>	<i>20</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы**

Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 4	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.



## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Понятие и свойства инновации.
2. Виды инноваций в кадровом менеджменте.
3. Сущность понятия инновационные технологии управления персоналом.
7. Сущность и признаки инновационных проектов.
8. Виды, элементы инновационного проекта.
9. Фазы жизненного цикла проекта.
10. Типы негативного отношения к внедрению инновационных технологий и способы их преодоления.
11. Показатели эффективности инновационного проекта.
12. Виды эффекта.
13. Система показателей эффективности инновационной деятельности.
14. Этапы анализа эффективности инновационной деятельности.
15. Методы отбора инновационных проектов для реализации.
16. Сущность понятия «риски».
17. Виды инновационных рисков.
18. Методы предотвращения неизбежных рисков.
19. Основные пути снижения риска в инновационной деятельности.
20. Методы управления рисками.
21. Защита инновационных проектов.
22. Принципы поддержания инновационного климата в организации.
23. Развитие креативности персонала.

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

не предусмотрено

### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Технологии управления в кадровом менеджменте	<b>Код модуля</b> 1136610
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Шадрин Денис Борисович		Ст.преподаватель	Информационных систем и технологий	

**Руководитель модуля**

**Ю.А. Токарева**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол №   8   от  15.04.2016  г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# **1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Информационные системы в управлении персоналом»**

## **1.1.Аннотация содержания дисциплины**

Дисциплина «Информационные системы в управлении персоналом» относится к вариативной части вуза профессионального цикла учебного плана ОП и изучается перед курсами «Разработка и принятие управленческих решений», «Информационные технологии в управлении персоналом». В процессе изучения дисциплины студенты приобретают знания по средствам компьютерной, коммуникационной и организационной техники, по современным программным средствам в управлении персоналом, информационной безопасности, вычислительным сетям, нейросетевым технологиям и средствам мультимедиа. Отдельное внимание уделяется системам автоматизации бизнес-задач целого предприятия, автоматизированным комплексным системам управления персоналом (HRM-системам), современной концепции построения автоматизированных рабочих мест (АРМ) и принципам построения АРМ кадровой службы, также рассматривается информационный контур управления персоналом и возможности его автоматизации. Практико-ориентированный подход к освоению дисциплины реализуется путем работы в специальной автоматизированной комплексной системе управления персоналом (HRM-системе). В системе управления персоналом изучаются основы автоматизации кадрового учета и расчета заработной платы на предприятии, а также работа с информационной системой предприятия.

Излагаемый материал соответствует государственному стандарту данного курса.

## **1.2. Язык реализации программы – русский.**

## **1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине :**

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);
- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);
- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### ***Знать:***

1. современные программные средства в управлении персоналом;
2. основные информационные системы и их классификацию;
3. Интеллектуальные информационные технологии и системы поддержки принятых решений.

### ***Уметь:***

1. применять изученные положения на практике;
2. ориентироваться в системах автоматизации бизнес-задач предприятия;

- анализировать современные автоматизированные комплексные системы управления персоналом.

**Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- кадрового учета в автоматизированной комплексной системе управления персоналом;
- расчета заработной платы в автоматизированной комплексной системе управления персоналом;
- работы с качественными характеристиками персонала автоматизированной комплексной системе управления персоналом

#### 1.4. Объем дисциплины очной формы

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	3
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>70</b>	<b>5.10</b>	<b>70</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>39.35</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1</b>	Средства компьютерной, коммуникационной и организационной техники	<p>Виды компьютеров. Стационарные ПК. Мобильные (носимые) ПК. Нестандартные конструкции ПК. Средства и системы коммуникационной техники. Характеристика и классификация современных программных средств. Прикладное программное обеспечение. Программные средства специального назначения. Программные средства профессионального уровня. Нейросетевые технологии и средства мультимедиа.</p> <p>Компьютерная сеть. Локальная вычислительная сеть. Глобальная вычислительная сеть. Городская вычислительная сеть. Интернет. Рунет. Сетевые топологии. Скорости передачи данных. Всемирная паутина. Сайт. Электронная почта. Файлообменные сети. Электронные платёжные системы. Интернет-радио. Интернет-телевидение. Интернет-реклама. IP-телефония. Чат. Удалённый доступ. Онлайн-игры. Веб-сервис. Социальная сеть. Форум. Поисковая система. Блог. Портал. Средства защиты от несанкционированного доступа (НСД). Системы анализа и моделирования</p>

		<p>информационных потоков (CASE-системы). Системы мониторинга сетей. Анализаторы протоколов. Антивирусные средства. Межсетевые экраны. Криптографические средства. Системы резервного копирования. Системы бесперебойного питания. Системы аутентификации. Средства предотвращения взлома корпусов и краж оборудования. Средства контроля доступа в помещения. Инструментальные средства анализа систем защиты.</p> <p>Типы информационных систем. Эволюция информационных систем. Изменение подхода к использованию информационных систем. Интеграция информационных систем. Жизненный цикл информационных систем. Использование типовых проектных решений. Классификация рынка информационных систем. Качество и эффективность информационных систем. Стоимость информационной системы.</p> <p>База знаний. Искусственный интеллект. Представление знаний. Экспертная система. Нечеткая логика. Системы поддержки принятия решений. Классификация систем поддержки принятия решений. Различия между экспертной системой и системой поддержки решений. Связь типов информационных систем с задачами принятия решений.</p> <p>Экономическая информация и ее свойства. Аспекты экономической информации. Ценность экономической информации. Особенности экономической информации. Экономическая информационная система. Классификация экономических информационных систем. Структура экономической информационной системы. Функции экономической информационной системы.</p> <p>Информационные потоки экономической информационной системы. Экономическая эффективность применения автоматизированных информационных технологий.</p>
<p><b>Р.2</b></p>	<p>Системы автоматизации бизнес-задач предприятия</p>	<p>Системы управления цепочками поставок. Системы управления информацией взаимодействием с клиентами. Системы для планирования ресурсов предприятия. Производственные управляющие системы. Системы управления складами. Системы управления информацией предприятия. Системы электронного документооборота. Системы автоматизации маркетинга. Системы управления розничной торговлей. Системы управления персоналом. SAP. Основные направления автоматизации продуктов линейки SAP. Интегрированная автоматизированная система управления SAP/R3. Комплексное решение автоматизации для среднего и малого бизнеса SAP Business One. Семейство решений mySAP Business Suite. Система управления ресурсами предприятия IFS Applications. Oracle Corporation. Полнофункциональный комплекс интегрированных бизнес-приложений управления предприятием Oracle E-Business Suite. Модули и подсистемы Oracle E-Business Suite. Microsoft. ERP-система – Microsoft Dynamics AX.</p> <p>Информационная система управления. Система управления</p>

		<p>персоналом. Организационный менеджмент. Кадровый учет. Кадровый документооборот. Табельный учет. Расчет зарплаты. Регламентированная отчетность.</p> <p>Компенсационный пакет. Дополнительный функционал системы управления персоналом. Планирование человеческих ресурсов. Планирование фонда оплаты труда. Управление компетенциями, оценка персонала. Управление мотивацией. Управление обучением. Электронное обучение. Подбор персонала. Управление кадровым резервом. HR-портал. Информационное самообслуживание. Аналитика по персоналу.</p> <p>Типовые документы. Документы для внутреннего пользования. Правила внутреннего трудового распорядка. Коллективный договор. Документы организационно-методического и методического характера. Положение о персонале. Положение о подразделении. Личностная спецификация. Правовое обеспечение системы управления персоналом. Система нормативных актов. Правовые акты ненормативного характера. Основные законодательные акты.</p>
<p><b>Р.3</b></p>	<p>Автоматизированные комплексные системы управления персоналом (HRM-системы)</p>	<p>Понятие HRM-системы. HR-контур. Специфика HRM-систем. Основные задачи HRM-систем. Специфика HRM-систем. Состав HRM-систем. Автоматизация HR-функций. Классификация HRM-систем. Функционал HRM-систем. Основные причины внедрения HRM-систем. Условия для внедрения HRM-системы.</p> <p>Мировой рынок. Продукты HR/Profile, HR/Benefits Solution, HR eXpert. Продукты Workforce Central, Kronos iSeries Central, Workforce HR. Компания Ceridian. Продукт Ceridian Management/HR/Payroll. Ключевые технологии на мировом рынке HRM-систем. Основные тенденции и прогнозы развития мирового рынка HRM. Российский рынок. Продукт Компас: Управление персоналом. Продукт 1С:Предприятие, конфигурация «1С:Зарплата и Управление Персоналом 8». Продукт АиТ: Управление персоналом. Продукт БОСС:Кадровик. Сравнение западных и российских HRM-систем. Этапы внедрения HRM-системы на российском предприятии.</p> <p>Структура платформы 1С:Предприятие 8. Области применения системы программ 1С:Предприятие 8. Общая архитектура 1С:Предприятия. Общие механизмы 1С:Предприятия. Интеграция 1С:Предприятия 8 с другими платформами. Обмен данными в рамках платформы 1С:Предприятия 8. Средства администрирования и разработки платформы 1С:Предприятия 8. Архитектурные и технологические решения в платформе 1С:Предприятия 8. Типовые тиражные прикладные решения для платформы 1С:Предприятия 8.</p> <p>Классификация АРМ и принципы его построения. АРМ административно-управленческого персонала. АРМ проектировщика. АРМ специалиста в области экономики. АРМ производственно-технологического назначения. Информационно-вычислительные АРМ. Информационно-справочные АРМ. АРМ бухгалтерского учета. АРМ</p>

		<p>статистической обработки данных. АРМ аналитических расчетов. АРМ кадровой службы. Функции АРМ. Экономическая эффективность АРМ.</p> <p>Информационный контур управления персоналом. Автоматизированная система управления кадрами. Возможности автоматизированной системы управления кадрами. Определение цели внедрения информационной системы управления персоналом. Формирование перечня необходимых функций системы автоматизации.</p> <p>Определение категории программного продукта. Выбор программного продукта. Внедрение и сопровождение системы. Расчет общей стоимости владения системой.</p> <p>Функции конфигурации 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8. Предметная область конфигурации 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8. Структура конфигурации 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8. Комплектация 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8. Кадровый учет в конфигурации 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8. Расчет зарплаты в конфигурации 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8. HR-контур в конфигурации 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8. Формирование регламентированных отчетов в конфигурации 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8.</p>
--	--	---

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплин**





#### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

##### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

##### 4.2. Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
1	1-4	Средства компьютерной, коммуникационной и организационной техники	6
2	5-10	Системы автоматизации бизнес-задач предприятия	6
3	11-16	Автоматизированные комплексные системы управления персоналом (HRM-системы)	5
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

##### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

###### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

не предусмотрено

###### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

###### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

###### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

###### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

###### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

###### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

###### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

не предусмотрено

###### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

#### 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1. Средства компьютерной, коммуникационной и организационной техники				*								
Р.2. Системы автоматизации бизнес-задач предприятия			*		*							

Р.3. Автоматизированные комплексные системы управления персоналом (HRM-системы)				*									
---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## **6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)**

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)**

## **8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)**

## **9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **9.1.Рекомендуемая литература**

#### **9.1.1.Основная литература**

1. Беликов, О.Е. Автоматизированные информационные системы управления персоналом в зарубежных странах / О.Е. Беликов. - Москва : Лаборатория книги, 2011. - 135 с. : табл. - ISBN 978-5-504-00641-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139231>
2. Гринберг, А.С. Документационное обеспечение управления : учебник / А.С. Гринберг, Н.Н. Горбачёв, О.А. Мухаметшина. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 391 с. : табл., граф., ил., схемы - Библиогр.: с. 382-383. - ISBN 978-5-238-01770-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=11503>
3. Гринберг, А.С. Информационные технологии управления : учебное пособие / А.С. Гринберг, А.С. Бондаренко, Н.Н. Горбачёв. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 479 с. - ISBN 5-238-00725-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119135>
4. Информационные системы и технологии управления : учебник / под ред. Г.А. Титоренко. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 591 с. : ил., табл., схемы - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-01766-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115159>

#### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Гаврилов, В.О. Инновации в сфере управления персоналом / В.О. Гаврилов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 140 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87821>
2. Информационные системы и технологии : монография / под общ. ред. С.П. Акутиной. - Москва : Перо, 2011. - Ч. I. - 127 с. - ISBN 978-5-91940-150-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232096>
3. Костров, А.В. Основы информационного менеджмента : учебное пособие / А.В. Костров. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Финансы и статистика, 2009. - 528 с. : табл., схем., граф. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-279-03020-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=63688>

#### **9.2.Методические разработки**

Информационные технологии в управлении персоналом: методическая разработка с применением дистанционной образовательной технологии обучения/ сост. Д.Б. Шадрин.

### **9.3. Программное обеспечение**

не используются

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

- *Обучающая система* (Учебно-методический комплекс по дисциплине информационные технологии в управлении персоналом)
- *Специализированное программное обеспечение* (приложение для баз данных (АРМ) – 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8).
- *Программное обеспечение общего назначения* (Финансовая система – 1С:Предприятие 8)

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

не используются

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

В процессе изучения дисциплины используются:

- раздаточный материал для изучения лекционного материала;
- учебный материал в электронном виде;
- контрольные программы по курсу для подготовки к сдаче семестровой аттестации и экзамена.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	3, 1-8	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	3, 1-17	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы**  
Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 3	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Основные виды компьютеров. Средства и системы коммуникационной техники.
2. Основные программные средства для персональных компьютеров.
3. Понятие нейросистемы. Сферы применения нейросистем.
4. Способы представления мультимедийной информации.
5. Основные виды компьютерных сетей, их особенности. Топологии компьютерных сетей.
6. Интернет. Основные сервисы Интернета.
7. Сайт. Основные виды сайтов.
8. Основные средства защиты от несанкционированного доступа.
9. Антивирусы, межсетевые экраны, их сферы применения.
10. Криптографические средства. Виды, особенности, классификация.
11. Системы резервного копирования и системы аутентификации.
12. Миссия информационной системы.
13. Основные типы информационных систем. Этапы развития информационных систем.
14. Жизненный цикл информационной системы. Классификация рынка информационных систем. Стоимость информационной системы.
15. База знаний. База данных. Искусственный интеллект.
16. Экспертная система.
17. Система поддержки принятия решений.
18. Экономическая информация. Особенности экономической информации. Ценность экономической информации.
19. Структура экономической информационной системы. Основные функции экономической информационной системы.
20. Основные системы автоматизации бизнес-задач предприятия. ERP-система.
21. Производственная исполнительная система.
22. Основные мировые разработчики систем автоматизации бизнес-задач предприятия.
23. Основные направления автоматизации продуктов линейки SAP. SAP/R3.
24. Основные компоненты программного продукта IFS Applications.
25. Модули и подсистемы программного продукта Oracle E-Business Suite.
26. Основные компоненты системы управления персоналом.
27. Возможности автоматизированной системы управления кадрами.
28. Типовая структура правил внутреннего трудового распорядка.
29. Личностная спецификация. Коллективный договор.

30. Документы организационно-методического и методического характера в кадровом учете.
31. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
32. HRM-система. Классификация HRM-систем. Основные задачи HRM-систем.
33. Основной функционал HRM-систем. Внедрение HRM-системы.
34. Основные мировые и российские производители HRM-систем.
35. Основные HRM-системы на российском рынке. Сравнение западных и российских HRM-системы.
36. Основные этапы внедрения HRM-системы на российском предприятии.
37. Структура платформы 1С:Предприятие 8. Основные области применения системы программ 1С:Предприятие 8.
38. Общая архитектура 1С:Предприятия. Интеграция 1С:Предприятия 8 с другими платформами. Типовые тиражные прикладные решения для платформы 1С:Предприятия 8.
39. АРМ. Основная классификацию АРМ. Экономическая эффективность АРМ.
40. Системы автоматизированного проектирования (САПР).
41. Основные возможности автоматизированного рабочего места инспектора отдела кадров.
42. Информационный контур управления персоналом.
43. Возможности автоматизированной системы управления кадрами.
44. Выбор программного продукта. Общая стоимость владения системой.
45. Основные функции и предметная область конфигурации 1С:Зарплата и Управление Персоналом.

#### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

Не предусмотрено

#### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

#### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

#### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.  
Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Технологии управления в кадровом менеджменте</b>	Код модуля <b>1136610</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Юртаева Марина Николаевна	Кандидат психологических наук	доцент	Управления персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

Ю.А. Токарева

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

И.В. Шалина

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Организационная психология»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Организационная психология» относится к дисциплинам по выбору профессионального цикла образовательной программы направления «Управление персоналом» и входит в состав модуля «Прикладные аспекты кадрового менеджмента». Целью освоения дисциплины «Организационная психология» является знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом освоения дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)

В результате освоения дисциплины студент должен:

### ***Знать:***

- основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций;
- способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях;
- основные приемы и методы коррекционной работы с персоналом организации;
- современные концепции управления персоналом;
- методы активизации потенциала человеческих ресурсов;
- возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации.

### ***Уметь:***

- использовать психологические знания при решении практических коррекционных задач в работе с персоналом организации;
- осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях;
- разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом;
- выделять профессиональные задачи психолога в организации.

### ***Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):***

- в выборе средств психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности;

- Применения методологических подходов, теоретических знаний, методов исследования и воздействия, адекватных различным практическим задачам психолога в организации.

#### 1.4. Объем дисциплины очной формы

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	3
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	0	0	
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>56</b>	<b>5,10</b>	<b>56</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2,33</b>	<b>Э, 18</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>41,43</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P.1	Психологические аспекты индивидуального поведения в организации	Предмет организационной психологии. Понятие организации, ее цели, миссии. Психологически значимые типологии целей. Типы организационных структур. Основные характеристики организационных структур: сложность, формализованность, централизация. Личность и поведение человека в организации. Индивидуальные переменные, значимые в организационном контексте. Понятие организационной социализации, ее стадий. Факторы социализации (отбор, обучение, оценка выполняемой работы, наставничество). Мотивация и основные теории мотиваций. Удовлетворенность трудом как аттитюд. Подходы к определению удовлетворенности трудом (работой). Измерение удовлетворенности. Индивидуальные факторы удовлетворенности работой. Понятие стресса, дистресса. Психосоциальные стрессоры в организации. Личностные факторы, способствующие преодолению стресса. Синдром выгорания. Организационные программы снижения стресса. Понятие преданности. Трактовки преданности: как установки, как поведения, подход Индивидуальные и организационные факторы преданности.

Р.2	Психологические проблемы управления организацией	<p>Многообразие групп в организациях. Постоянные и временные группы. Формальные и неформальные группы. Значимость неформальных групп. Референтные группы. Групповая динамика. Преимущества и недостатки групповой работы. Ситуационные факторы групповой деятельности. Межгрупповые отношения в организациях. Управление и менеджмент. Руководитель как субъект управленческой деятельности. Уровни организационного руководства. Система основных управленческих функций. Принятие решения и коммуникация как связующие процессы в управлении.</p>
Р.3	Психологическая характеристика внутренней среды организации	<p>Понятие организационного и психологического климата. Природа, структура и факторы психологического климата. Измерение психологического климата. Понятие организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры. Формирование организационной культуры. Диагностика организационной культуры.</p>

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**



## **4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **4.1.Лабораторные работы** не предусмотрено

### **4.2.Практические занятия очная форма**

<b>Код раздела, темы</b>	<b>Номер занятия</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Время на проведение занятия (час.)</b>
1	1-4	Психологические аспекты индивидуального поведения в организации	5
2	5-10	Психологические проблемы управления организацией	6
3	11-16	Психологическая характеристика внутренней среды организации	6
		<b>Всего:</b>	<b>17 часов</b>

### **4.3.Примерная тематика самостоятельной работы**

#### **4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ**

Домашняя работа 1.

Основные психологические проблемы организационного поведения индивида.

Личностные особенности, влияющие на поведение индивида в организации.

Домашняя работа 2.

Организационный и психологический климат. Классификация организационных конфликтов. Структура, факторы и измерение психологического климата.

#### **4.3.2. Примерный перечень тем графических работ** не предусмотрено

#### **4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)** не предусмотрено

#### **4.3.4. Примерная тематика индивидуальных и групповых проектов** не предусмотрено

#### **4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)** не предусмотрено

#### **4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ** не предусмотрено

#### **4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)** не предусмотрено

#### **4.3.8. Примерная тематика контрольных работ** не предусмотрено

#### **4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов** не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р 1 Психологические аспекты индивидуального поведения в организации				*	*							
Р 2 Психологические проблемы управления организацией			*									
Р 3 Психологическая характеристика внутренней среды организации			*									

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Жог, В.И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования . - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-94845-272-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996>
2. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская академия наук и др. - Москва : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. : табл., схем. - ISBN 978-5-9270-0303-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>
3. Организационная психология / под ред. Г. Ушамирской. - Москва : Студенческая наука, 2012. - Ч. 1. Сборник студенческих работ. - 1577 с. - (Вузовская наука в помощь студенту). - ISBN 978-5-00046-147-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228017>
4. Организационная психология / под ред. Г. Ушамирской. - Москва : Студенческая наука,



2012. - Ч. 2. Сборник студенческих работ. - 1617 с. - (Вузовская наука в помощь студенту). - ISBN 978-5-00046-148-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228018>

### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. Жог, В.И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева ; под ред. В.И. Жога ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский педагогический государственный университет». - Москва : МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. - 160 с. - Библиогр.: с. 120-124. - ISBN 978-5-7042-2379-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
2. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>

### **Периодические издания:**

1. Реферативном журнале. 04. Биология. Свод. т., разд. 04П : Психология, 04П1, вып. свод. т. — Издается с 1990 г. — Выходит ежемесячно. — ISSN 0235-6783.
2. Психология в вузе : науч.-метод. журн. — М. ; Обнинск : Технограф, 2003- . — Выходит с 2003 г. — Выходит ежеквартально, 2003-2007 ; выходит 6 раз в год, 2008. — ISSN 1991-0711.
3. Вопросы психологии : науч. журн. / Акад. пед. наук РСФСР. — М. : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1955- . — ISSN: 1976 - 0042-8841. — Издается с января 1955 г. — Выходит 6 раз в год. — ISSN 0042-8841.
4. Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. Вестник Московского университета : науч. журн. Сер. 14, Психология / Моск. гос. ун-т. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1977- . — ISSN: 1977-1978 - 0137-0936 ; 1979 - 0137-0936, 0201-7385. — Основан в ноябре 1946 г. — Ежеквартально. — ISSN 0137-0936. — ISSN 0201-7385.

### **9.2. Методические разработки**

не используются

### **9.3. Программное обеспечение**

не используются

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

не используются

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

не используются

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение лекций</i>	3-8	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Домашняя работа №1</i>	3, 10	50
<i>Домашняя работа №2</i>	3, 12	50
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы**  
Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 3	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрено

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

не предусмотрено

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Организационная структура: психологический аспект.
4. Психологические проблемы управления организацией.
5. Процесс принятия решений в организации.
6. Групповое принятие решений в организации.
7. Коммуникации в организации.
8. Неформальное общение в организации.
9. Правила построения эффективных коммуникаций.
10. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования.
11. Психологические теории управления.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
14. Теория справедливости Адамса.
15. Теория постановки целей.
16. Модель подкрепляемой мотивации.
17. Психологические основы стимулирования труда в организации.
18. Психологические аспекты экономического стимулирования.
19. Неэкономические методы стимулирования труда.
20. Власть и политика в организации.
21. Формы и виды власти в организациях.
22. Конфликты в организациях.
23. Управление межгрупповым конфликтом.
24. Методы управления конфликтами.
25. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
26. Психологические характеристики групп в организациях.
27. Социальный контроль в организациях.
28. Лидерство и руководство в организациях.
29. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
30. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
31. Развитие групп. Команды в организациях.
32. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.

33. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
34. Социализация в организации.
35. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
36. Удовлетворенность работой и трудовое поведение. Организационное гражданство.
37. Проблемы стресса в организациях.
38. Преданность организации.
39. Организационная культура: понятие, методы формирования.
40. Национальные факторы организационной культуры.
41. Организационный и психологический климат.
42. Проблемы диагностики организационной культуры.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

**8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Технологии управления в кадровом менеджменте	<b>Код модуля</b> <b>1136610</b>
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> <b>38.03.03/01.02</b>
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Лысенко Елена Владимировна	Кандидат философских наук	Доцент	Управления персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Ю.А. Токарева**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Основы предпринимательской деятельности»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов компетенций, связанных с основными подходами и технологиями работы с персоналом организации, ориентированной на международную деятельность с учетом бизнес-политики головного офиса и интернациональных особенностей принимающей страны, а также связанной с организацией деятельности интернационального коллектива работников.

Задачи курса предусматривают:

- изучение сущности и методов формирования концепции управления персоналом в международной организации;
- знакомство со спецификой управления персоналом в соответствии с фазами глобализации и продвижением организации за пределы национальных границ;
- формирование представления об изменении деятельности линейных и функциональных руководителей и службы управления персоналом в интернациональной среде деятельности и в интернациональных коллективах;
- знакомство с особенностями политик замещения должностей интернациональной организации, выбора методов оценки и проведения отбора кандидатов;
- формирование представления о кадровом планировании, использовании, развитии, стимулировании, мотивации и аттестации работников интернациональной организации;
- освоение ролей и функций работника службы управления персоналом по работе с командированными за рубеж.

Практическая часть освоения дисциплины включает практикумы, case-study, моделирование, совместную работу обучающихся.

## 1.2. Язык реализации программы - русский, английский

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

1. способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
2. знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);
3. владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- сущность концепции управления персоналом в международной организации;
- факторы, влияющие на особенности построения системы управления персоналом в международной организации и организации с интернациональным кадровым составом;
- особенности кросскультурных отношений в организациях.



**Уметь:**

- разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом международной организации;
- реализовывать современные стратегии управления персоналом в международной организации в полном объеме.

**Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- в разработке и применении современных методов и технологий управления интернациональным кадровым составом работников;
- в построении системы управления персоналом в международной организации или организации с интернациональным коллективом в полном объеме.

**1.4. Объем дисциплины очная форма обучения**

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7 семестр
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>34</b>	<b>5,10</b>	<b>34</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>39,35</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

**2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>P1</b>	<b>Особенности управления персоналом в международной среде</b>	
<b>T1</b>	Характеристика технологии управления международной организацией и интернациональным коллективом	Изменение управления персоналом в условиях глобализации и интернационализации производственной деятельности организаций. Виды интернациональных организаций. Классификация и структура персонала международной организации.
<b>T2</b>	Компетенции работника службы управления персоналом международной организации	Профиль требований к HR-менеджеру интернационального предприятия. Модель компетенций: профессиональные, методические, экспертные, личностные и этические аспекты. Учет семейного положения, языковые способности.
<b>P2</b>	<b>Система управления персоналом международной организации</b>	
<b>T1</b>	Формирование кадрового состава международной организации	Особенности международного рынка труда и маркетинга персонала. Сегментирование работников по группам: работники головного офиса, сотрудники принимающей страны, персонал третьих стран. Интернационализация отбора при найме. Источники

		привлечения персонала в международную организацию. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди. Учет специфики страны размещения организации или ее филиала.
<b>T2</b>	Организация использования персонала международной организации	Специфика программы адаптации работников интернациональной организации. Требования и организация работы наставников. Организация и безопасность труда. Особенности мотивации деятельности работников интернационального коллектива. Оценка и аттестация работников международной организации
<b>T3</b>	Развитие персонала международной организации	Особенности обучения интернационального персонала. Формирование кадрового резерва в международной организации. Подходы к замещению должностей: этноцентризм, полицентризм, геоцентризм, региоцентризм. Специфика управления карьерой в международной организации
<b>T4</b>	Потенциал пригодности работника к деятельности в за рубежом	Определение общего потенциала пригодности работника для работы в сфере внешнеэкономической деятельности. Ограничения численности кандидатов для зарубежной командировки. Кадровые риски при работе за рубежом. Подготовка кандидатов для работы за границей. Содействие готовности сотрудников к мобильности. Курирование сотрудника в загранкомандировке. Реинтеграция в организацию после возвращения из длительной командировки.
<b>T5</b>	Оценка эффективности системы управления персоналом международной организации	Необходимость оценки эффективности системы управления персоналом в международной организации. Критерии и принципы оценки. Расчет основных показателей. Кадровый аудит системы управления персоналом и отдельных ее элементов.

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																			
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)			Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)							Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)			
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы		Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конфер.,	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*			Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*
<b>P1</b>	Особенности управления персоналом в международной среде	24	10	5	5	14	12	6	6												2	1		Зачет Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю Проект по модулю	
<b>P2</b>	Система управления персоналом международной организации	44	24	12	12	20	14	6	8				6	1												
	<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>	<b>68</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>			
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>72</b>	<b>34</b>			<b>38</b>	<b>В т.ч. промежуточная аттестация</b>															<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

##### **4.1. Лабораторные работы**

не предусмотрено

##### **4.2. Практические занятия очная форма**

<b>Код раздела, темы</b>	<b>Номер занятия</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Время на проведение занятия (час.)</b>
<b>P1</b>	1-2	Особенности управления персоналом в международной среде	5
<b>P2</b>	3-8	Система управления персоналом международной организации	12
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

##### **4.3.Примерная тематика самостоятельной работы**

###### **4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ**

1. Дать характеристику фаз глобализации и их оценку, используя периодические научные издания.

###### **4.3.2. Примерный перечень тем графических работ**

не предусмотрено

###### **4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)**

не предусмотрено

###### **4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов**

не предусмотрено

###### **4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)**

не предусмотрено

###### **4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ**

не предусмотрено

###### **4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)**

не предусмотрено

###### **4.3.8. Примерная тематика контрольных работ**

Кадровое, информационное, делопроизводственное и правовое обеспечение управления персоналом организации.

###### **4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов**

не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение						
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Практикум	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1 Особенности управления персоналом в международной среде					*	*						
P2 Система управления персоналом международной организации				*	*							

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1.Рекомендуемая литература

#### 9.1.1.Основная литература

1. Банникова, Л.Н. Основы управления персоналом : учеб. пособие для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению подгот. 081100.62 "Гос. и муницип. упр." / Л. Н. Банникова ; Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина — Екатеринбург : УрФУ, 2012 .— 212 с. 26 экз
2. Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А.— Москва : ИНФРА-М, 2013 .— 284 с.: ил. — (Высшее образование. Бакалавриат) 20 экз
3. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие по дисциплине региональной составляющей специальности "Управление персоналом" / [Н. И. Шаталова, Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова и др.]; под ред. Н. И. Шаталовой.— Москва : ИНФРА-М, 2012. - 221 с. 18 экз
4. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом. Исследование, оценка, обучение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" / Е. Б. Моргунов .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2011 .— 561 с.: ил. — (Бакалавр) 19 экз
5. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова.— Москва : Альфа-Пресс, 2011. 20 экз

### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Организация предпринимательской деятельности : учебник / А.Н. Асаул, М.П. Войнаренко, И.В. Крюкова, П.Б. Люлин ; под ред. А.Н. Асаула. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2016. - 400 с. : табл., схем. -
2. . - ISBN 978-5-392-19550-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443691>
3. Основы предпринимательской деятельности : учебное пособие / А.М. Фролов, А.М. Афанасьев, О.Я. Гилева и др. - Самара : Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2012. - 242 с. - ISBN 978-5-9585-0530-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142964>
4. Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / [А.А.Литвинюк и др.]; Рос. гос. торгово-экон. ун-т; под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. 27 экз

### **9.2.Методические разработки**

не используются

### **9.3.Программное обеспечение**

не используются

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

ЭБС издательства "Лань"

ЭБС ЭБС "Университетская библиотека онлайн"

Портал информационно-образовательных ресурсов

ИС ЭКБСОН

HR-портал. Сообщество профессионалов - <http://www.hr-portal.ru>

Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru>

Научная электронная библиотека elibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронно-библиотечная система bibliorossica.com - <http://www.bibliorossica.com/>

Электронно-библиотечная система znanium.com - <http://znanium.com> <http://www.kadrovik.ru> –

Национальный союз кадровиков

### **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

не используются

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Учебный процесс организован в аудиториях, оснащенных системами кондиционирования воздуха, а также необходимыми техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: персональные компьютеры, мультимедийный проектор, видео- и телевизионная техника, экран, учебная доска, маркеры.

Во время проведения учебного процесса студенты имеют доступ:

- к библиотечному фонду с необходимым количеством учебной, методической литературы и другой печатной продукции для самостоятельной работы;

- к автоматизированным системам хранения и поиска информации, национальным и международным информационным ресурсам.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
1. Посещение лекций	7 семестр, 1-8 неделя	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
1. Посещение практических занятий	7 семестр, 10-17 неделя	15
2. Активность на практических занятиях	7 семестр, 10-17 неделя	25
3. Домашняя работа	7 семестр, 10-17 неделя	30
4. Контрольная работа	7 семестр, 10-17 неделя	30
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрено**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 7	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

### 8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится



### **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

#### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

#### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрено

#### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Управление персоналом в системе менеджмента международной организации.
2. Человеческий капитал и его формирование в международной организации.
3. Формирование персонала и определение его численности
4. Анализ движения и оценка состояния персонала
5. Сравнительный анализ подходов к управлению персоналом международной организации.
6. Стратегические решения в области управления персоналом международной организации
7. Реализация функции планирования в управлении персоналом международной организации
8. Роль кадровых служб в системе управления международной организацией
9. Кадровый маркетинг и его задачи в международной организации
10. Сравнительная характеристика методов оценки персонала международной организации
11. Кадровый аудит и его основные объекты в международной организации
12. Документационное обеспечение кадровой работы в международной организации
13. Кадровые интервью и организация их проведения в международной организации
14. Источники и анализ первичной информации о персонале международной организации
15. Источники и методы привлечения персонала международной организации
16. Принципы и методы отбора персонала международной организации
17. Роль и значение аттестации персонала в организации кадровой работы международной организации
18. Сущность и виды адаптации персонала международной организации
19. Повышение квалификации как форма обучения персонала международной организации
20. Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России
21. Зарубежный опыт формирования заработной платы
22. Личностные и деловые качества руководителя международной организации
25. Управление изменениями положения работника в организации
26. Мотивация и стимулирование труда в международной организации
28. Должность как первичный элемент в структуре управления организацией
29. Особенности и задачи аттестации рабочих мест
30. Условия труда и их правовое обеспечение в РФ
31. Рабочее время и анализ его использования
32. Понятие и экономическая сущность заработной платы
33. Формы и системы заработной платы: российская практика
34. Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития в международной организации

#### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

не предусмотрено

#### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

#### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

#### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Технологии управления в кадровом менеджменте</b>	Код модуля <b>1136610</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Ермолаева Светлана Георгиевна		старший преподаватель	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Ю.А. Токарева**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**И.В. Шалина**

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Профессиональная этика»

## 1.1.Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Профессиональная этика» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана ОП и является начальной в рамках данного модуля, базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплины: «Конфликтология». Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах деловой и профессиональной этики персонала организации.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине :

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способностью -знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);
- способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);

В результате освоения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- Основные понятия, концепции, проблемы профессиональной и деловой этики, делового общения
- Принципы деловой и профессиональной этики, менеджмента.
- Факторы и средства, влияющие на нравственный уровень организации.
- Связь деловой и профессиональной этики и социальной ответственности организации
- Основы разработки и внедрения этических кодексов, корпоративных стандартов в области управления персоналом
- Этические аспекты подготовки управленческих решений.
- Особенности становления профессиональной и деловой этики в российских условиях.

### **Уметь:**

- Применять на практике этические методы подготовки управленческих решений.
- Использовать на практике этические формы делового взаимодействия.
- Интегрировать в практику оптимальным образом зарубежный и отечественный опыт развития и применения этики деловых отношений

### **Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- навыками ведения переговоров, совещания, дискуссии;
- навыками ведения деловой беседы, снижения напряжения в конфликтной ситуации
- применять в деловом общении комплимент и конструктивную критику
- техниками разбора проблемной ситуации
- навыками создания и совершенствования этического кодекса,
- проведения исследования в области деловой и профессиональной этики
- навыками анализа, обобщения и применения передового зарубежного и отечественного опыта в поддержании и повышении нравственного уровня в организации

#### 1.4.Объем дисциплины очная форма

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	3
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-		
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	34	5.10	34
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	72	39.35	72
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	2		2

#### 2.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	Основы морали, этики. Деловая этика и деловое общение. Профессиональная этика менеджера, специалиста	Мораль. Функции морали. Мораль и нравственность. Природа и сущность. Предмет этики. Связь этики с другими науками. Виды этики: философская, религиозная. Общая: описательная, нормативная, метаэтика. Специальная этика. Релятивизм: этический, описательный и нормативный. Абсолютизм. Моральный плюрализм. Содержание и специфика этики деловых отношений. Принципы ЭДО. Декларация Ко. Принципы макро- и микроэтики. Принципы ведения дел в России. Общение. Функции общения. Виды общения. Стороны общения. Перцептивная, коммуникативная, интерактивная стороны общения. Уровни, виды общения. Принципы организации. Принципы хорошего подчиненного. Профессиональная мораль менеджера. Профессиональная этика менеджера. Принципы. Функции профессиональной этики. Профессионализм. Уровни профессионализма. Лояльность и благонадежность. Качества «идеального» менеджера, специалиста.
P2	Моральные стандарты. Принятие этических решений. Проблемы ЭДО и их решение	Свойства личности. Организационная культура. Организационные особенности. Заинтересованные стороны. Процессы принятия решений. Управленческие проблемы. Критерии: экономические, политические, технологические, социальные, этические. Процесс принятия этических решений. Этические инструменты. Модель поддержки решений. Аспекты принятия решений. Этические проблемы деловой жизни по Л. Нэш. Принуждение. Взятничество. Обман. Воровство. Несправедливая дискриминация. Проблемы микроэтики. Корпоративная этика и принятие решений. Власть и

		<p>подчинение. Проблема служебных разоблачений. Выгодные связи. Проблемы макроэтики. Взаимоотношения между корпорациями. Между корпорациями и государством. Между корпорациями и потребителями. Корпорации и инвесторы. Отношения между корпорациями и окружающей средой. Виды деформации. Профессиональная деформация по Зееру. Пути реабилитации.</p>
<b>РЗ</b>	<p>Социальная ответственность и деловая репутация организации. Формы этичного общения. Деловой этикет</p>	<p>Формы делового общения. Организация деловой беседы. Активное слушание. Отражение чувств. Раппорт. Этапы деловой беседы: начало беседы, информирование, аргументирование, работа с возражениями, принятие решений. Определение. Отличие от лесты, похвалы. Технические правила комплимента. Психологические правила комплимента. Конструктивная критика. Основные причины неудачной критики. Правила конструктивной критики.</p> <p>Конфликт: свойства, структура, стадии. Варианты решения конфликта. Факторы, препятствующие возникновению конфликтов. Классификация конфликтных собеседников. Поведение с разными собеседниками. Снижение напряжения в конфликтной ситуации. Сопровождение. Типы совещаний, стили, функции. Проведение совещаний, председатели. Публичное выступление. Подготовка к выступлению. Приемы привлечения внимания. Отличие этики от этикета. Виды этикета. Деловой этикет разных стран. Имидж делового человека. Внешний вид мужчины и женщины. Дресс-код.</p>

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**



## 4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1.Лабораторные работы

не предусмотрено

### 4.2.Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1-4	Основы морали, этики. Деловая этика и деловое общение. Профессиональная этика менеджера, специалиста	5
P2	5-11	Моральные стандарты. Принятие этических решений. Проблемы ЭДО и их решение	6
P3	12-16	Социальная ответственность и деловая репутация организации. Формы этического общения. Деловой этикет	6
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1.Примерный перечень тем домашних работ

Анализ этической проблемы (предприятие на выбор студентов)

#### 4.3.2.Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

#### 4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

#### 4.3.5.Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

#### 4.3.6.Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.7.Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

#### 4.3.8.Примерная тематика контрольных работ

Исследование состояния деловой и профессиональной этики на примере организации (по выбору студента)

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено



## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1. Основы морали, этики. Деловая этика и деловое общение. Профессиональная этика менеджера, специалиста				*			*					
Р.2. Моральные стандарты. Принятие этических решений. Проблемы ЭДО и их решение				*			*					
Р.3. Социальная ответственность и деловая репутация организации. Формы этического общения. Деловой этикет	*		*	*		*	*					

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Александрова, З.А. Профессиональная этика : учебное пособие / З.А. Александрова, С.Б. Кондратьева ; Министерство образования и науки Российской Федерации. - Москва : МПГУ, 2016. - 136 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4263-0462-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469398>
2. Профессиональная этика : учебник для высших учебных заведений / М.Н. Росенко, А.В. Бабаева, М.В. Чигирь и др. ; отв. ред. М.Н. Росенко. - Санкт-Петербург : Издательский дом «Петрополис», 2006. - 200 с. - Библиогр.: с. 167-168. - ISBN 5-9676-54-X ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253940>
3. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений : Учебник / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова ; Под ред. А. Я. Кибанова; М-во образования РФ, Гос. ун-т управления. — М. : ИНФРА-М, 2012. — 368 с. — (Высшее образование). — Допущено М-вом образования РФ для вузов по специальности "Управление персоналом". — Библиогр.: с. 361-364 (83 назв.). — ISBN 5-16-001082-3 10 экз. 2007 г.+5 экз. 2004 г.+по 1 экз. 2002, 2009-20010, 2014 гг.

4. Козловская, Т.Н. Профессиональная этика : учебно-методическое пособие / Т.Н. Козловская, Г.А. Епанчинцева, Л.В. Зубова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2015. - 218 с. : табл. - ISBN 978-5-7410-1196-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439222>
5. Колмогорова, Н.В. Основы общей и профессиональной этики и этикет : учебное пособие / Н.В. Колмогорова ; Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Сибирский государственный университет физической культуры и спорта. - Омск : Издательство СибГУФК, 2012. - 276 с. : ил. - Библиогр.: с. 258-259. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=274600>

### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. Ботавина, Римма Николаевна. Этика менеджмента : Учебник / Р. Н. Ботавина. — М. : Финансы и статистика, 2001. — 190 с. — Библиогр.: с. 187 (5 назв.). — ISBN 5-279-02407-4 : 7 экз
2. Джордж, Ричард Т. де. Деловая этика : В 2 т. Т. 1 / Р. Т. де Джордж ; Пер. с англ. Р. И. Столлера. — СПб. ; М. : Экономическая школа : Прогресс, 2001. — 496 с. — (Библиотека "Экономической школы". - Этическая экономия: исследования по этике, культуре и философии хозяйства ; Вып. 8). — ISBN 0-13-079772-3 : 174-00. — ISBN 5-900428-57-5 : 85-00. — ISBN 5-900428-59-1. 11 экз
3. Соломанидина, Татьяна Оттовна. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. — Москва : Альфа-Пресс, 2011. — Библиогр.: с. 683-684, библиогр. в примеч. — ISBN 978-5-94280-528-9. 25 экз
4. Соломанидина, Татьяна Оттовна. Организационная культура компании : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям / Т. О. Соломанидина ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2010. — 624 с. : ил. ; 22 см. — (100 лет РЭА им. Г. В. Плеханова). — Библиогр. в примеч. — Рекомендовано в качестве учебного пособия. — ISBN 978-5-16-002818-7. 11 экз

### **9.2. Методические разработки**

1. Учебно-методическое пособие по дисциплине Ермолаева С.Г. «Этика деловых отношений». Издательство ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006 год, переиздано в 2009 году
2. Учебно-методическое пособие Ермолаева С.Г. «Деловая этика», Издательство УрФУ, 2016 год
3. Ермолаева С.Г. «Этика деловых отношений» - сетевой курс в среде ГИПЕРМЕТОД

### **9.3. Программное обеспечение**

MS Windows, MS Internet Explores, MS Word, MS Power Point. Рекомендуется использование презентаций по темам дисциплины и мультимедийное оснащение дисциплины

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Сайт Институт психологии Российской академии наук. Режим доступа: <http://ip.ras.ru>  
HR-PORTAL <http://www.hr-portal.ru/>  
Этика PR <http://pr.web-3.ru/ethics/russianpr/>  
Стандарт корпоративной культуры <http://www.reformarzd.ru/archive/art4.html>  
Сайт Факультета психологии Московского государственного университета М.В. Ломоносова  
Режим доступа: <http://flogiston.ru>  
Информационно-образовательный портал <http://study.ustu.ru>.  
<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>  
Библиотека Гумер

<http://www.gumer.info/>

Библиотека думающего о России

<http://www.patriotica.ru/history/index.html>

Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование»

<http://www.humanities.edu.ru/>

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

1. Электронный ресурс <https://study.urfu.ru/Aid/Publication/397/1/Ermolaeva.pdf>

2. Просмотр УМК-Д по ссылке <https://study.urfu.ru/Aid/Umk/4497?partId=0>

3. Зональная научная библиотека УрФУ [lib.urfu.ru](http://lib.urfu.ru)

<http://www.hr-portal.ru/tags/kadrovaya-bezopasnost>

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	<i>3, 1-8</i>	<i>65</i>
<i>Контрольная работа</i>	<i>3, 5</i>	<i>35</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	<i>3, 9-17</i>	<i>70</i>
<i>Домашняя работа</i>	<i>3, 14</i>	<i>30</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы**

Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 3	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Этика: предмет, определение. Мораль, нравственность
2. Структура и функции морали
3. Виды этики. Основные концепции этики
4. Психология общения. Стороны общения
5. Виды общения
6. Этика деловых отношений (ЭДО). Принципы ЭДО.
7. Макроэтика и микроэтика. Принципы. ЭДО в России
8. Основные проблемы этики деловых отношений: макро- и микроэтика
9. Основные проблемы этики деловых отношений: пять категорий
10. Отклоняющееся поведение
11. Значение этического поведения в деловых отношениях
12. Формирование нравственного поведения
13. Повышение нравственного уровня в организации: средства
14. Этика и социальная ответственность организаций. Корпоративная социальная ответственность
15. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности организаций
16. Корпоративная культура и корпоративная этика. Типы корпоративных культур
17. Этические принципы организации
18. Этика руководителя. Этические принципы хорошего подчиненного
19. Моральные стандарты: интегральная теория социальных контрактов
20. Моральные стандарты: телеологические принципы
21. Моральные стандарты: деонтологические принципы
22. Факторы этических решений
23. Принятие этических решений
24. Профессиональная мораль. Профессиональная этика. Функции
25. Профессия. Профессионал. Профессионализация. Профессионализм
26. Профессиональная деформация. Виды. Профилактика
27. Манипуляция. Нейтрализация манипуляции
28. Благонадежность. Неблагонадежность. Методы оценки
29. Формы этического делового общения
30. Виды деловой беседы. Проведение деловой беседы
31. Начало беседы: методы. Фаза информирования
32. Фаза аргументации: методы
33. Нейтрализация замечаний: методы.

34. Фаза принятия решения
35. Виды совещаний. Проведение совещания
36. Применение комплимента в деловом общении
37. Конструктивная критика в деловом общении
38. Публичное выступление
39. Этика решения спорных вопросов (этика конфликтных ситуаций)
40. Общение с конфликтной личностью
41. Деловой этикет.
42. Имидж делового человека
43. Деловая репутация.
44. Этический кодекс. Виды. Состав
45. Решение этической проблемы

**8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**  
не предусмотрено

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
РАЗРАБОТКА БИЗНЕС - ПРОЦЕССОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Технологии управления в кадровом менеджменте	<b>Код модуля</b> 1136610
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b>
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	38.03.03
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016



Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№</b> <b>п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Шурыгина Наталья Анатольевна	-	Старший преподаватель	Управления персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Ю.А. Токарева**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

**И.В. Шалина**

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# **1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Разработка бизнес-процессов в управлении персоналом»**

## **1.1.Аннотация содержания дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов компетенций, связан-ный с основными подходами и технологиями работы с персоналом организации, ориентированной на международную деятельность с учетом бизнес-политики головного офиса и интернациональных особенностей принимающей страны, а также связанной с организацией деятельности интернационального коллектива работников.

## **1.2.Язык реализации программы - русский,**

## **1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);
- - знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

В результате освоения дисциплины студент должен:

### ***Знать:***

- основы проведения аудита и контроллинга персонала.

### ***Уметь:***

- разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом международной организации;
- применять методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.

### ***Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):***

- методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

#### 1.4. Объем дисциплины очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>34</b>	<b>5,10</b>	<b>34</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>39,35</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р1</b>	<b>Разработка бизнес - процессов для повышения эффективности</b>	
<b>Т1</b>	Экономический и статистический анализ трудовых показателей	Изменение управления персоналом в условиях глобализации и интернационализации производственной деятельности организаций. Виды интернациональных организаций. Классификация и структура персонала организации.
<b>Т2</b>	Компетенции работника службы управления персоналом	Профиль требований к HR-менеджеру интернационального предприятия. Модель компетенций: профессиональные, методические, экспертные, личностные и этические аспекты. Учет семейного положения, языковые способности.
<b>Р2</b>	<b>Применение бизнес консультирования в деятельности организации</b>	
<b>Т1</b>	Оценка эффективности системы управления персоналом при использовании бизнес-процессов	Особенности международного рынка труда и маркетинга персонала. Сегментирование работников по группам: работники головного офиса, сотрудники принимающей страны, персонал третьих стран. Интернационализация отбора при найме. Источники привлечения персонала в международную организацию. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди. Учет специфики страны размещения организации или ее филиала.
<b>Т2</b>	Организация использования персонала международной организации	Специфика программы адаптации работников интернациональной организации. Требования и организация работы наставников. Организация и безопасность труда. Особенности мотивации деятельности работников интернационального коллектива. Оценка и аттестация работников международной организации
<b>Т3</b>	Развитие персонала	Особенности обучения интернационального персонала. Формирование кадрового резерва в

		международной организации. Подходы к замещению должностей: этноцентризм, полицентризм, геоцентризм, регионоцентризм. Специфика управления карьерой в международной организации
<b>T4</b>	Потенциал пригодности работника к деятельности	Определение общего потенциала пригодности работника для работы в сфере внешнеэкономической деятельности. Ограничения численности кандидатов для зарубежной командировки. Кадровые риски при работе за рубежом. Подготовка кандидатов для работы за границей. Содействие готовности сотрудников к мобильности. Курирование сотрудника в заграничной командировке. Реинтеграция в организацию после возвращения из длительной командировки.

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																				
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)			Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)				Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)								Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации и по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации и по модулю (час.)			
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы		Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*			Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*
P1	Разработка бизнес - процессов для повышения эффективности	30	12	7	5	18	16	8	8												2	1		Зачет Экзамен Интегрированный экзамен по модулю Проект по модулю		
P2	Применение бизнес консультирования в деятельности организации	38	22	10	12	16	16	8	8																	
	<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>	<b>68</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>			
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>72</b>	<b>34</b>			<b>38</b>	<b>В т.ч. промежуточная аттестация</b>																<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

### 4.2. Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1-2	Разработка бизнес - процессов для повышения эффективности	5
P1	3-8	Применение бизнес консультирования в деятельности организации	12
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

не предусмотрено

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

#### 4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Информационная и техническая разработка бизнес-процессов в управлении персоналом.

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение						
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Практикум	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1 Особенности управления персоналом в международной среде					*	*						
P2 Система управления персоналом международной организации				*	*							

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1.Рекомендуемая литература

#### 9.1.1.Основная литература

- Ильин, В.В. Управление бизнесом: системная модель : практическое пособие / В.В. Ильин. - Москва : Интермедиа, 2015. - 361 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-94280-429-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454159>
- Реинжиниринг бизнес-процессов : учебное пособие / А.О. Блинов, О.С. Рудакова, В.Я. Захаров, И.В. Захаров ; под ред. А.О. Блинова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01823-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117146>
- Савкина, Р.В. Планирование на предприятии : учебник / Р.В. Савкина. - 2-е изд., перераб. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 320 с. : табл., схемы - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 314-315. - ISBN 978-5-394-02343-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=421098>

#### 9.1.2.Дополнительная литература

- Ершова, Н.А. Разработка управленческих решений в системе эффективного менеджмента : монография / Н.А. Ершова ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС»

- (Институт). - Москва : МИРБИС : Перо, 2015. - 240 с. : ил. - ISBN 978-5-906847-33-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445845>
2. Земцова, Л.В. Организация предпринимательской деятельности: конспект лекций : учебное пособие / Л.В. Земцова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : ТУСУР, 2016. - 131 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480997>
3. Технологии управления развитием персонала : учебник / Е.А. Белкова, А.О. Грицай, А.В. Карпов и др. ; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Клюевой. - Москва : Проспект, 2016. - 403 с. : табл., граф., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-392-19555-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443922>

## **9.2.Методические разработки**

не используются

## **9.3.Программное обеспечение**

не используются

## **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

ЭБС издательства "Лань"

ЭБС ЭБС "Университетская библиотека онлайн"

Портал информационно-образовательных ресурсов

ИС ЭКБСОН

HR-портал. Сообщество профессионалов - <http://www.hr-portal.ru>

Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru>

Научная электронная библиотека elibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронно-библиотечная система bibliorossica.com - <http://www.bibliorossica.com/>

Электронно-библиотечная система znanium.com - <http://znanium.com> <http://www.kadrovik.ru> –

Национальный союз кадровиков

## **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

не используются

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Учебный процесс организован в аудиториях, оснащенных системами кондиционирования воздуха, а также необходимыми техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: персональные компьютеры, мультимедийный проектор, видео- и телевизионная техника, экран, учебная доска, маркеры.

Во время проведения учебного процесса студенты имеют доступ:

- к библиотечному фонду с необходимым количеством учебной, методической литературы и другой печатной продукции для самостоятельной работы;

- к автоматизированным системам хранения и поиска информации, национальным и международным информационным ресурсам.



**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
1. Посещение лекций	6 семестр, 1-8 неделя	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
1. Посещение практических занятий	6 семестр, 10-17 неделя	45
2. Активность на практических занятиях	6 семестр, 10-17 неделя	25
4. Контрольная работа	6 семестр, 10-17 неделя	30
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрено**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 6	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

### 8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

### **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

#### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрено

#### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрено

#### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Управление персоналом в системе менеджмента международной организации.
2. Человеческий капитал и его формирование в международной организации.
3. Формирование персонала и определение его численности
4. Анализ движения и оценка состояния персонала
5. Сравнительный анализ подходов к управлению персоналом международной организации.
6. Стратегические решения в области управления персоналом международной организации
7. Реализация функции планирования в управлении персоналом международной организации
8. Роль кадровых служб в системе управления международной организацией
9. Кадровый маркетинг и его задачи в международной организации
10. Сравнительная характеристика методов оценки персонала международной организации
11. Кадровый аудит и его основные объекты в международной организации
12. Документационное обеспечение кадровой работы в международной организации
13. Кадровые интервью и организация их проведения в международной организации
14. Источники и анализ первичной информации о персонале международной организации
15. Источники и методы привлечения персонала международной организации
16. Принципы и методы отбора персонала международной организации
17. Роль и значение аттестации персонала в организации кадровой работы международной организации
18. Сущность и виды адаптации персонала международной организации
19. Повышение квалификации как форма обучения персонала международной организации
20. Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России
21. Зарубежный опыт формирования заработной платы
22. Личностные и деловые качества руководителя международной организации
25. Управление изменениями положения работника в организации
26. Мотивация и стимулирование труда в международной организации
28. Должность как первичный элемент в структуре управления организацией
29. Особенности и задачи аттестации рабочих мест
30. Условия труда и их правовое обеспечение в РФ
31. Рабочее время и анализ его использования
32. Понятие и экономическая сущность заработной платы
33. Формы и системы заработной платы: российская практика
34. Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития в международной организации

#### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

не предусмотрено

#### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

#### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

#### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
РАЗРАБОТКА И ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
Модуль <b>Технологии управления в кадровом менеджменте</b>	Код модуля <b>1136610</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

**Екатеринбург, 2016**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Липатова Светлана Дмитриевна	Кандидат педагогических наук	доцент	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Ю.А. Токарева**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# **1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Разработка и принятие управленческих решений»**

## **1.1.Аннотация содержания дисциплины**

Дисциплина «Разработки и принятие управленческих решений» относится к вариативной части вуза учебного плана ОП и изучается после курса «Информационные системы в управлении персоналом». Дисциплина посвящена изучению спектра вопросов, относящихся к принятию решений в условиях рыночной экономики: природа и роль решений в системе менеджмента, организации и технология процесса принятия решений, возможности оптимизации и прогнозирования их последствий с помощью современных методов моделирования и анализа среды организации. Особое внимание уделяется гуманитарному подходу к процессу разработки и реализации решений, ориентированному на личность человека, его права, потребности, интересы, мотивы, стимулы, установки и ценности. Излагаемый материал соответствует государственному стандарту данного курса.

## **1.2. Язык реализации программы – русский.**

## **1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине :**

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);
- способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### ***Знать:***

- основные понятия дисциплины: «управленческое решение», «альтернатива», «эффективность», «критерии» и др.;
- методы поиска и анализа информации;
- методы разработки и принятия управленческих решений;
- приемы осуществления контроля за реализацией управленческих решений;
- меру ответственности за результаты принятия решения.

### ***Уметь:***

- анализировать исходную ситуацию и определять возникшую проблему;
- разрабатывать технологию и выбирать оптимальные методы для разработки и принятия управленческих решений;
- организовывать процесс выполнения решения;
- разрабатывать управленческие решения, используя групповые методы.

### ***Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):***

- навыками оценки альтернативных решений;
- навыками работы в группе;
- навыками применения оценочных показателей эффективности управленческих решений;
- навыками осуществления контроля за выполнением управленческих решений.

#### 1.4. Объем дисциплины очная форма

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	5
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>68</b>
2.	Лекции	34	34	34
3.	Практические занятия	34	34	34
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>22</b>	<b>10.20</b>	<b>22</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2.33</b>	<b>Э, 18</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>80.53</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р1</b>	<b>Теоретические основы разработки и принятия управленческих решений.</b>	Актуальность и научная принадлежность курса, его цели. Наука о принятии управленческих решений: зарождение, эволюция. Научное управление, классическая или административная школа в управлении, школа человеческих отношений (неоклассическая школа), наука управления (количественный метод) и их вклад в развитие управленческой мысли. Процессный, системный и ситуационный подходы к принятию управленческих решений. Понятийный аппарат науки: управленческое решение, индивидуальное и групповое лицо, принимающее решение, эксперты, альтернативы, критерии выбора. Сущность управленческих решений: экономическая, организационная, социальная, правовая, технологическая. Особенности кадровых решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Условия обеспечения высокого качества и эффективности управленческого решения. Решения, типичные для функций менеджера по управлению персоналом. Виды управленческих решений.
<b>Р2</b>	<b>Технологии процесса разработки и принятия управленческих решений.</b>	Основные подходы к принятию решений: централизованный, децентрализованный, групповой, демократический, совещательный. Этапы процесса разработки и принятия управленческих решений в теориях Б.Г. Литвака, Д.К. Лафта, Р.А.

		<p>Фатхутдинова. Методы получения информации о работе сотрудников. Технология проведения оценки по 360 %. Методы анализа информации: ранжирование, метод парных сравнений, метод рейтинговых шкал. Определение исходных характеристик проблемы с учетом накладываемых ограничений. Технология проведения «мозговой атаки» («мозгового штурма»). Метод номинальных групповых технологий. Определение критериев оценки альтернатив. Весовой коэффициент критерия. Формы доведения решения до исполнителей: указ, указание, акт, приказ, инструкция, договор, соглашение, план, контракт, оферта, акцепт, положение, правила. Организация и контроль выполнения управленческого решения. Функции контроля. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный. Предмет контроля. Этапы реализации контроля. Требования к эффективному контролю. Инструменты эффективного контроля, основанные на учете особенностей поведения персонала. Технология проведения тренинга, совещания.</p>
РЗ	<p><b>Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений.</b></p>	<p>Психология личности в системе разработки управленческих решений. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений и их эффективность. Использование власти и влияния при принятии управленческих решений. Характеристики видов власти: основанной на принуждении, основанной на вознаграждении, экспертной, эталонной, законной. Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения. Стили принятия управленческих решений: автократические, консультативные и полное участие в принятии решения. Управление изменениями и конфликтами в процессе разработки и реализации управленческих решений. Приемы достижения расположенности исполнителей к руководителю. Психологические правила формирования устных распоряжений. Виды ролей менеджера (связанные с принятием решений, информационные, межличностные). Требования к современному менеджеру. Формальное и неформальное управление. Модели поведения менеджера в процессе принятия решений.</p>

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

#### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины





## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

### 4.2. Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Теоретические основы разработки и принятия управленческих решений.	2
P2	2-8	Технологии процесса разработки и принятия управленческих решений.	14
P3	9-17	Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений.	18
<b>Всего:</b>			<b>34</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1. Технология проведения Мозгового штурма  
Домашняя работа 2. Технология проведения совещания

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

1. Решение практической задачи с использованием метода рейтинговых шкал.

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1 Теоретические основы разработки и принятия управленческих решений.				*								
P2 Технологии процесса разработки и принятия управленческих решений.			*		*							
P3 Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений.			*	*	*							

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Бережная, О.В. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие / О.В. Бережная, Е.В. Бережная ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2015. - 171 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457872>
2. Маслихина, В.Ю. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие / В.Ю. Маслихина ; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. - 228 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8158-1688-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459492>
3. Теория и практика разработки принятия и реализации управленческих решений в предпринимательстве : монография / А.Н. Асаул, В.П. Грахов, О.С. Коваль, Е.И. Рыбнов ; АНО «Институт проблем экономического возрождения», ФГБОУ ВПО «Санкт-

Петербургский государственный архитектурно-строительный университет», Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова ; под ред. А.Н. Асаула. - Санкт-Петербург : АНО «ИПЭВ», 2014. - 304 с. : табл., ил., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-91460-046-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434792>

4. Харитонов, И.В. Основы теории принятия управленческих решений : учебник / И.В. Харитонов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Филиал в г. Коряжме Архангельской области. - Архангельск : САФУ, 2015. - 155 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-261-01030-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436414>

### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Орлов, А.И. Теория и методы разработки управленческих решений / А.И. Орлов. - Москва : Интернет-Университет Информационных Технологий, 2009. - 514 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234538>

2. Фирсова, И.А. Принятие управленческих решений по формированию услуг делового образования / И.А. Фирсова. - Москва : Креативная экономика, 2008. - 140 с. - ISBN 978-5-91292-046-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132814>

3. Юкаева, В.С. Принятие управленческих решений : учебник / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувилова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 324 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01084-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453952>

#### ***Специальные журналы:***

1. Инновации
2. Кадровая служба и управление персоналом предприятия
3. Кадровик. Инновации в сфере управления персоналом
4. Кадры предприятия
5. Менеджмент в России и за рубежом
6. Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология
7. Менеджмент сегодня
8. Проблемы теории и практики управления
9. Российский журнал менеджмента
10. Служба кадров и персонал
11. Справочник по управлению персоналом
12. Управление персоналом
13. Управление развитием персонала
14. Управление корпоративной культурой
15. Управление человеческим потенциалом

### **9.2.Методические разработки**

Липатова С.Д. Разработка управленческих решений: практикум. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009.

Липатова С.Д. Разработка управленческих решений: словарь-справочник. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009.

### **9.3.Программное обеспечение**

не используются

#### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

ЭБС издательства "Лань"

ЭБС "Университетская библиотека онлайн"

Портал информационно-образовательных ресурсов

ИС ЭКБСОН

HR-портал. Сообщество профессионалов - <http://www.hr-portal.ru>

Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru>

Научная электронная библиотека elibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронно-библиотечная система bibliorossica.com - <http://www.bibliorossica.com/>

#### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

Электронная образовательная среда «ЭЛИОС»

Режим доступа: <http://dist.ustu.ru>

### **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение занятий	5, 1-8	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение занятий	5, 1-17	65
Домашняя работа №1	5, 10	10
Контрольная работа	5, 14	15
Домашняя работа №2	5, 16	10
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы**

Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 5	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

не предусмотрено

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Определение и функции управленческого решения.
2. Сущность основных понятий курса «Разработка и принятие управленческих решений».
3. Научные школы, внесшие основной вклад в развитие управленческой мысли.
4. Классификация управленческих решений по источникам возникновения, способам доведения, субъектам принятия решений и т.д.
5. Основные характеристики качества управленческого решения.
6. Условия и факторы обеспечения качества решений.
7. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения.
8. Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения.
9. Сущность управленческих решений: организационная, социальная, правовая, экономическая и т.д.
10. Основные подходы к принятию управленческого решения.
11. Этапы процесса разработки и принятия решения (по Д.К. Лафту, Р.А. Фатхутдинову).
12. Функции и виды контроля.
13. Содержание контроля.
14. Методы контроля.
15. Процесс осуществления контроля.
16. Модели поведения менеджера при принятии управленческого решения.
17. Методы получения информации о работнике.
18. Причины невыполнения управленческого решения.
19. Технология проведения «мозгового штурма».
20. Технология проведения тренинга.
21. Технология проведения совещания.

### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Технологии управления в кадровом менеджменте	<b>Код модуля</b> 1136610
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015, №1461

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Гаспарович Елена Олеговна	Кандидат педагогических наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Ю.А. Токарева**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол №   8   от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Связи с общественностью в управлении персоналом»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Содержание дисциплины посвящено анализу основных понятий и технологий связей с общественностью. Раскрываются основы эффективного PR через знакомство с формами, видами и принципами, условиями эффективного PR, а также дана общая характеристика проектирования и реализации PR-процессов и их успешного осуществления в профессиональной деятельности.

Связи с общественностью в управлении персоналом как учебная дисциплина носит междисциплинарный характер, включая в себя и опираясь на результаты исследований и концептуальные разработки социальных и управленческих наук. Студентам необходимо ознакомиться с отечественной и зарубежной теорией и практикой связей с общественностью в управлении персоналом по литературе, предложенной в программе, и периодическим изданиям.

В процессе изучения дисциплины используются:

- учебный материал в электронном виде;
- кино- и видеоматериалы;
- контрольные вопросы по разделам дисциплины.

Процесс освоения дисциплины предусматривает использование в учебном процессе следующих форм, технологий обучения: поисковые, проблемные, командной работы, игровые. Предусмотрен зачет.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты освоения дисциплины

Результатом освоения дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);
- владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### ***Знать:***

- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;

### ***Уметь:***

- самостоятельно планировать и реализовывать направления деятельности PR-специалиста сочетающего функционал менеджера по управлению персоналом;
- осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

### ***Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):***

- по решению стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

#### 1.4. Объем дисциплины очной формы

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	5
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>34</b>	<b>5.10</b>	<b>34</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>4, зачет</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>72</b>	<b>39.35</b>	<b>72</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р. 1	Введение в курс «Связи с общественностью в управлении персоналом»	Связи с общественностью в управлении персоналом как учебная дисциплина. Понятие PR. Научные определения связей с общественностью. Современное понимание предмета и задач связей с общественностью. Основные проблемы связей с общественностью. Место связей с общественностью в управлении персоналом. Методы исследования связей с общественностью в управлении персоналом. Значение курса «Связи с общественностью в управлении персоналом» в подготовке менеджеров управления персоналом.
Р. 2	История связей с общественностью в теории и практике управления персоналом	Становление связей с общественностью. Связи с общественностью как объект научного исследования. Методологическая основа анализа связей с общественностью в теории и практике управления персоналом. Основные теории связей с общественностью в управлении персоналом. История связей с общественностью в 19,20 вв. Теоретические источники связей с общественностью в управлении персоналом. Основные принципы реализации современных связей с общественностью в управлении персоналом.
Р. 3	Теория и практика связей с общественностью в управлении персоналом в России	Теория связей с общественностью в управлении персоналом в России. Основания, критерии для типологии связей с общественностью в управлении персоналом. Практика связей с общественностью в управлении персоналом в России.

		<p>Проблематика современных отечественных эмпирических подходов к исследованию связей с общественностью в управлении персоналом.</p> <p>Современные тенденции в подходах к связям с общественностью в управлении персоналом.</p>
Р. 4	<p>Современная зарубежная практика связей с общественностью в управлении персоналом</p>	<p>Практика связей с общественностью в управлении персоналом в Европе, Азии, США.</p> <p>Основания и критерии для типологии связей с общественностью в управлении персоналом за рубежом.</p> <p>Проблематика современных зарубежных эмпирических подходов к исследованию связей с общественностью в управлении персоналом.</p> <p>Современные тенденции в подходах к связям с общественностью. Современная зарубежная практика связей с общественностью в Европе, Азии, США.</p>

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**



#### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

##### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

##### 4.2. Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1-2	Введение в курс «Связи с общественностью в управлении персоналом»	5
P2	3-4	История связей с общественностью в теории и практике управления персоналом	4
P3	5-6	Теория и практика связей с общественностью в управлении персоналом в России	4
P4	7-8	Современная зарубежная практика связей с общественностью в управлении персоналом	4

Всего: 17

##### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

###### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

не предусмотрено

###### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

###### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

###### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

###### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

###### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

###### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

###### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

«PR – акция: проект, реализация, подведение результатов»

###### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента
Р.1. Введение в курс «Связи с общественностью в управлении персоналом»				*							
Р.2. История связей с общественностью в теории и практике управления персоналом				*							
Р.3. Теория и практика связей с общественностью в управлении персоналом в России				*							
Р.4. Современная зарубежная практика связей с общественностью в управлении персоналом				*	*						

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

- Алешина, Ирина Викторовна. Паблик рилейшнз для менеджеров = Public relations for managers : Курс лекций / И. В. Алешина .— М. : ЭКМОС, 2004 .— 480 с. — Парал. загл. англ. — Библиогр.: с. 473-479 (111 назв.). 13 экз.
- Минаева, Л. В. Внутрикorporативные связи с общественностью : Теория и практика / Л.В. Минаева .— Москва : Аспект Пресс, 2010 .— 288 с. — ISBN 978-5-7567-0585-0 .— [Электронный ресурс]. URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=104322>>.



3. Чумиков, А.Н. Имидж – репутация – бренд: традиционные подходы и новые технологии : сборник статей / А.Н. Чумиков. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 106 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-6019-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375635>

### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. Бинецкий, Алексей Эдуардович. Паблик рилейшнз: защита интересов и репутации бизнеса : Учебно-практическое пособие / А. Э. Бинецкий .— М. : ЭКМОС, 2003 .— 240 с. — ISBN 5-94687-060-2 : 88-00 .— 79-00. 8 экз
2. PR: Международная практика = International PubliK Relations : Пер. с англ. / Под ред. Сэма Блэка .— М. : Довгань, 1997 .— 172 с. — ISBN 5-7888-0004-8 : 56-00 .— ISBN 0-7494-0960-6. 6 экз.
3. Связи с общественностью: стратегическое управление коммуникациями : учебное пособие / Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД России ; под ред. Л.С. Сальникова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 445 с.
4. Федотова, Лариса Николаевна. Паблик рилейшнз и общественное мнение : [Учебное пособие] / Л. Н. Федотова .— СПб. : Питер, 2003 .— 352 с. — (Учебное пособие) .— Допущено М-вом образования РФ по специальности 350400 "Связи с общественностью" .— Библиогр.: с. 333-352 (390) назв. — ISBN 5-94723-550-1 : 80-00 .— 107-00 .— 86-00 .— 88-00 .— 130-00. 44 экз
5. Чернышева, Т.Л. Связи с общественностью (PR) : учебное пособие / Т.Л. Чернышева. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 140 с.

### **Периодические издания**

Связи с общественностью в бизнесе  
Советник  
PR - диалог

### **9.2. Методические разработки**

В разработке

### **9.3. Программное обеспечение**

Microsoft PowerPoint  
Microsoft Word

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

#### ***Интернет ресурсы***

1. [www.HRdigest.ru](http://www.HRdigest.ru)
2. [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru)
3. [www.hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm)
4. [hr-zone.net](http://hr-zone.net)

#### ***Сайты профессиональных сообществ***

1. <http://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров России
2. <http://www.acrnet.org> – Association for Conflict Resolution (ACR)
3. <http://www.iacm-conflict.org> – International Association for Conflict Management (IACM)
4. <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)

5. <http://www.apa.org> – American Psychological Association (APA)
6. <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
7. <http://www.e-xecutive.ru> – Сообщества менеджеров
8. <http://www.hr-info.ru> – HR-портал
9. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков
10. <http://www.rabe.ru> – Российская Ассоциация Бизнес-Образования
11. <http://www.training.ru> – Все про тренинги
12. <http://www.treko.ru> – Клуб тренеров и консультантов
13. <http://www.ubo.ru> - УралБизнесОбразование

## **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

В разработке

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Общие требования**

Университет обеспечивает доступ каждого студента к библиотечным фондам и базам данных, по содержанию данной дисциплины, наличием программы, методических пособий и др.

Учебная программа дисциплины «Связи с общественностью в управлении персоналом» построена на основе государственного образовательного стандарта, самостоятельная работа студентов над учебным материалом должна быть полноценно организована, необходимо использовать эффективные формы контроля знаний и достижений студентов по данной дисциплине.

Учебный процесс должен быть оснащен наглядными пособиями, аудио, -видео – и мультимедийными материалами.

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Для проведения занятий необходима аудиторная доска, желательно помещение с минимумом парт и достаточным количеством стульев, которые можно при необходимости передвигать.

Лекционная аудитория с аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной).

Текстовая камера.

Мультимедийный проектор.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций	5, 1-8	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение практических занятий	5, 9-17	70
Контрольная работа	5, 10	30
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы**  
не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 5	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Аналитика понятий «связи с общественностью»/Public Relations (ПР) и «связи с общественностью в управлении персоналом».
2. Мировые тенденции развития связей с общественностью в управлении персоналом.
3. Связи с общественностью в управлении персоналом как процесс. Этапы ПР-деятельности менеджера по управлению персоналом.
4. Технологии реализации связей с общественностью в управлении персоналом.
5. Связи с общественностью в управлении персоналом, маркетинг, реклама и журналистика.
6. Содержание и значение теории коммуникаций в связях с общественностью в управлении персоналом.
7. Общественное мнение: понятие, особенности, формирование, стереотипы, манипулирование.
8. Имидж и миссия фирмы: понятие, структура имиджа организации.
9. Специфика ПР-деятельности менеджера по управлению персоналом в кризисных ситуациях: превентивные антикризисные меры, особенности коммуникаций в кризисе, действия в кризисе и меры по выходу из кризиса.
10. Особенности ПР-деятельности менеджера по управлению персоналом при разработке и реализации программы ПР-акции/ПР- кампании: планирование, обеспечение коммуникаций, оценка эффективности.

### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
**УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Технологии управления в кадровом менеджменте</b>	Код модуля <b>1136610</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Лысенко Елена Владимировна	Кандидат философских наук	Доцент	Управления персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Ю.А. Токарева**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Управление командой»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов компетенций, выраженных в умении формировать команду, управлять ее развитием на различных стадиях, эффективно работать в команде, а также в умении разрабатывать и внедрять современные командные формы и методы управления персоналом на уровне организации.

Задачами дисциплины являются:

- приобретение знаний в области теории командообразования;
- овладение технологиями формирования команд и группового взаимодействия;
- приобретение опыта командного лидерства и управления командным сотрудничеством.

Практическая часть освоения дисциплины включает практикумы, тренинги, моделирование, совместную работу обучающихся.

## 1.2. Язык реализации программы - русский

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия - ОК-6.
- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)

В результате освоения дисциплины студент должен:

### ***Знать:***

- теорию командообразования, принципы и технологии формирования команд;
- особенности процессов групповой динамики и стадии командного развития;
- типологию команд, особенности подбора членов команды и распределения ролей в команде;
- методы проведения диагностики и оценки процессов командообразования в организации.

### ***Уметь:***

- формировать успешную команду;
- поддерживать развитие командного взаимодействия и командной коммуникации;
- разрабатывать и внедрять современные командные методы и технологии управления персоналом на уровне отдельной организации.

### ***Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):***

- навыками использования технологий построения и управления командами;
- технологиями распределенного лидерства и принятия решений в команде;
- диагностики проблем командного развития и мониторинга эффективности команд.



#### 1.4.Объем дисциплины очной формы

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	5семестр
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	34	34	34
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>125</b>	<b>7,65</b>	<b>125</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>180</b>	<b>58.90</b>	<b>180</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>5</b>		<b>5</b>

#### 2.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>P1</b>	<b>Теория управления командой</b>	
T1	Рабочие группы и команды	Становление командообразования как теории и практики. Особенности групповой динамики в малых группах. Группы в организациях, их природа и особенности. Рабочие группы и команды: сравнительная характеристика.
T2	Роль команд в современных организациях	Понятие и сущность команды. Уникальность вклада команд и командных форм работы в деятельность современной организации в целях повышения эффективности их деятельности. Признаки и общие принципы работы команд. Функции команд. Численность команды
T3	Типология команд	Типы команд по задачам и вариантам исполнения. Команды экспертов, испытателей, проектные, производственные и управленческие команды. Самоуправляемые команды и команды включенных сотрудников.
<b>P2</b>	<b>Технологии командообразования</b>	
T1	Технологии командообразования на этапе организации команды	Динамика командообразования. Общая характеристика и содержание этапов жизненного цикла команды: организация, ориентация, нормирование, исполнение. Сущность и особенности этапа организации команды. Источники и ресурсы эффективной команды: цели и задачи, подбор участников, технологии работы, вознаграждение. Team-building.
T2	Технологии	Сущность и особенности развития команды на этапе

	командообразования на этапе ориентации команды	ориентации. Задачи руководителя и членов команды: формирование стиля взаимоотношений и распределение командных ролей. Типология командных ролей по М.Белбину, Р.Дафту, Р.Шиндлеру, Т.Базарову. Диагностика ролевой структуры команды, ролевой дисбаланс и его преодоление.
Т3	Технологии командообразования на этапе нормирования команды	Нормирование команды как этап интеграции. Формирование способности к согласованным действиям. Team-skills. Выработка позитивных норм.
Т4	Технологии командообразования на этапе функционирования команды	Характеристика этапа функционирования команды. Десять критериев зрелости группы. Эффективное командное лидерство, его задачи и технологии. Распределённое лидерство. Ценностно-ориентационное единство в команде, сплоченность и доверие. Team-spirit.
Р3	<b>Оценка эффективности командообразования</b>	Преимущества и недостатки команд. Попытки эксплуатации идеи «команды». Признаки эффективной команды. Диагностика и мониторинг эффективности команд.

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

#### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины



## 4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1.Лабораторные работы

*не предусмотрено*

### 4.2.Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1 T1 T2	1-4	Теория управление командой	12
P2 T3 T4	5-13	Технологии командообразования	12
P3 T5	14-16	Оценка эффективности командообразования	10
<b>Всего:</b>			<b>34</b>

### 4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1.Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа 1.

Темы:

1. Механизмы формирования управленческих команд в организации.
2. Особенности построения коммуникаций в командах.
3. Лидерство и власть в управленческой команде.
4. Особенности выработки групповых решений.
5. Причины популярности и эффективности командных методов работы.
6. Управленческая команда: особенности и принципы формирования.
7. Процессы влияния и психологического давления в команде.

##### Домашняя работа 2.

Темы:

1. Методы и технологии повышения эффективности командной работы.
2. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации.
3. Особенности работы с кросс-культурными командами.
4. Управление мотивацией в командах.
5. Командное развитие и процесс изменений.
6. Подготовка и участие команды в процессе переговоров.
7. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами.

#### 4.3.2.Примерный перечень тем графических работ

*не предусмотрено*

#### 4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

*не предусмотрено*

#### 4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

*не предусмотрено*

#### 4.3.5.Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

*не предусмотрено*

#### 4.3.6.Примерный перечень тем расчетно-графических работ

*не предусмотрено*

#### 4.3.7.Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

*не предусмотрено*

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

не предусмотрено

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

### 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Практикум, тренинг	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1 Теория управление командой			*									
P2 Технологии командообразования						*						
P3 Оценка эффективности командообразования						*						
P3 T5 Оценка эффективности командообразования					*	*						

### 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

### 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

### 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

### 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 9.1. Рекомендуемая литература

##### 9.1.1. Основная литература

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды : учебное пособие / В.В. Авдеев. - Москва : Финансы и статистика, 2014. - 544 с. : ил. - ISBN 978-5-279-02380-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=215313>
2. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник / В.Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2015. - 688 с. - ISBN 978-5-392-16754-8 ; То же

[Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252088>

3. Фролов, А.М. Формирование и развитие управленческих команд в коммерческих организациях / А.М. Фролов. - Москва : Анкил, 2010. - 148 с. : схем., табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-86476-316-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257928>

### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет» ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной. - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2013. - 428 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9275-1077-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445481>

2. Филиппов, С. Команда чемпионов продаж : Как создать идеальный отдел продаж и эффективно им управлять / С. Филиппов .— Москва : Альпина Паблишер, 2016 .— 170 с. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428095>

### **9.2.Методические разработки**

*не используются*

### **9.3.Программное обеспечение**

*не используются*

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

ЭБС издательства "Лань"

ЭБС "Университетская библиотека онлайн"

Портал информационно-образовательных ресурсов

ИС ЭКБСОН

HR-портал. Сообщество профессионалов - <http://www.hr-portal.ru>

Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru>

Научная электронная библиотека elibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронно-библиотечная система bibliorossica.com - <http://www.bibliorossica.com/>

Электронно-библиотечная система znanium.com - <http://znanium.com> <http://www.kadrovik.ru> –

Национальный союз кадровиков

### **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

*не используются*

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Учебный процесс организован в аудиториях, оснащенных системами кондиционирования воздуха, а также необходимыми техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: персональные компьютеры, мультимедийный проектор, видео- и телевизионная техника, экран, учебная доска, маркеры.

Во время проведения учебного процесса студенты имеют доступ:

- к библиотечному фонду с необходимым количеством учебной, методической литературы и другой печатной продукции для самостоятельной работы;

- к автоматизированным системам хранения и поиска информации, национальным и международным информационным ресурсам.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4** , в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
1. Посещение лекций	5 семестр, 1-9 неделя	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение практических занятий	5 семестр, 10-17 неделя	10
Активность на практических занятиях	5 семестр, 10-17 неделя	15
Домашняя работа 1	5 семестр, 10-17 неделя	25
Домашняя работа 2	5 семестр, 10-17 неделя	50
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта**  
Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 5	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.



## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

*не предусмотрено*

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

*не предусмотрено*

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

*не предусмотрено*

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. История становления теории командообразования.
2. Рабочая группа и команда.
3. Понятие, сущность и основные характеристики команды. Численность команды.
4. Жизненный цикл команды.
5. Алгоритм построения команды.
6. Типологии команд.
7. Ролевое распределение в команде (по Р.Белбину, Базарову-Еремину, Р.Дафту и др.)
8. Психологические аспекты командообразования: психологическая совместимость, сплоченность, лояльность, доверие и т.п.
9. Место и роль лидера в командообразовании.
10. Преимущества и недостатки командной формы организации работы.
11. Уровни развития команды и диагностика ее развития.
12. Оценка эффективности команды.
13. Командный менеджмент проекта.
14. Специфика создания управленческой команды.
15. Современные технологии командообразования.
16. Управление конфликтами при построении команд.
17. Организация коммуникации в команде.
18. Организация выработки и принятия коллективных решений в команде.
19. Особенности и типы поведения в команде, моделирование позитивного поведения.
20. Изменение, совершенствование и развитие команды.

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

*не предусмотрено*

### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

*не используются*

### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

*«не используются»*

### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

*не используются*