

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1142769	Основы управления организацией

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. Публичная политика и управление	Код ОП 1. 41.03.06/33.01
Направление подготовки 1. Публичная политика и социальные науки	Код направления и уровня подготовки 1. 41.03.06

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Забокрицкая Любовь Дмитриевна	кандидат социологически х наук, без ученого звания	Доцент	социологии и технологий государственного и муниципального управления
2	Нидергаус Елена Олеговна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	социологии и технологий государственного и муниципального управления
3	Ольховикова Светлана Валерьевна	кандидат философских наук, доцент	Доцент	социологии и технологий государственного и муниципального управления

Согласовано:

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Основы управления организацией

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Основы управления организацией» направлен на формирование системного представления об основах функционирования и развития организации, изучение теоретических основ, законов и принципов построения и эффективного функционирования организации. Содержание модуля направлено на освоение студентами знаний, умений и навыков в области решения практических вопросов и основных задач управления персоналом, раскрытия личностного потенциала. Модуль включает две дисциплины – «Теория организации» и «Управление человеческими ресурсами». Содержание дисциплины «Теория организации» предполагает изучение исторического развития организационной мысли в России, освоение законов и принципов создания и развития организаций, принципов построения организационных структур, получение знаний об организации как управляемой системе, о видах, типах и формах организаций, о законах, регламентирующих деятельность социальных организаций. Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» направлена на изучение основ управления персоналом, необходимых для повышения эффективности управления человеческими ресурсами в общественно-политических организациях; формирование у студентов навыков применения методов современного менеджмента персонала.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Теория организации	3
2	Управление человеческими ресурсами	3
ИТОГО по модулю:		6

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
---------------------------	--------------------------------	--

1	2	3
Теория организации	ОПК-4 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<p>З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области</p> <p>З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p>
Управление человеческими ресурсами	ОПК-4 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<p>З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций</p> <p>З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p> <p>Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества</p>

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Теория организации

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Ольховикова Светлана Валерьевна	кандидат философских наук, доцент	Доцент	социологии и технологий государственного и муниципального управления

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- **Ольховикова Светлана Валерьевна, Доцент, социологии и технологий государственного и муниципального управления**

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	История и общая методология науки	<p>Общенаучное определение организации: организация как свойство объекта, процесс, явление. Классическое понятие организации как целевой общности. Принцип организационной целостности. Сущность и признаки социальной организации. Предмет теории организации, ее цели и задачи. Методы изучения организаций. Статус теории организации и ее связь с другими областями знаний.</p> <p>Предпосылки становления теории организации – теория Г. Спенсера, исследования А.Богданова, М. Вебера. Органицизм, систематика, целерациональность бюрократической модели как основания теоретико-методологического подхода к организации. Общая характеристика организационно-управленческой мысли в конце 19 – начале 20 века в Западной Европе и США: разнообразие методологических подходов. Формирование научных школ теории организации. Концептуальные модели социальной организации: Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера, Э. Мэйо, Ч. Бернарда, Т. Парсонса, Г. Зиммеля, Д. Мейера. Методологические принципы классической теории организации. Неклассическая теория организации. Современная организационная парадигма: реинжиниринг, теория организационных рынков, теория альянсов, целевая модель и проблемная модель как модификация целевой.</p>

<p>P2</p>	<p>Системно-структурный анализ социальной организации</p>	<p>Системный подход как общенаучная методология. Классификация систем: открытые и закрытые, целостные и суммативные, технические, биологические и социальные, стохастические и детерминированные. Универсальные системные признаки и свойства организации: социальная организация как открытая целостная система. Внешняя среда организации, ее характеристика: сложность, взаимосвязь, подвижность, неопределенность. Внешняя среда прямого и косвенного взаимодействия. Элементы внутренней и внешней среды организации.</p> <p>Организация как упорядоченность: структурный анализ организации. Социальная организация как сверхсложная система: природа и факторы организационной сложности. Механизмы и способы социальной упорядоченности. Формализация и самоорганизация. Направления и способы формализации. Формальная организация: определение, структура, особенности и функции. Ограниченность формальной организации. Неформальная организация как тип организованности: внеформальная и социально-психологическая организации. Групповой анализ строения организации. Макрогруппы: демографические, социально-профессиональные, массовые союзные организации. Микрогруппы: административные и социально-психологические. Анализ специфики и проблем организации, степени ее интеграции. Социо-техническая подсистема организации как объективная основа упорядоченности. Взаимосвязь технической и социальной организации. Тавистокская закономерность как фактор эффективности.</p> <p>Методологические основания типологии. Классификация Р. Мертона: организация как вторичная группа. Классификация А.Этциони: добровольные, принудительные, утилитарные. Классификация В. Франчука: по фактору сближения, по легитимности, по видам деятельности, по размеру, строению, происхождению. Классификация А. Пригожина: организация как целевая общность. Эмпирические основания классификации. Классификация государственных и муниципальных организаций: специфика и проблема выбора критериев. Государственная организация как разновидность некоммерческой организации. Муниципальные коммерческие организации.</p> <p>Определение понятий «зависимость», «закон», «закономерность». Общая характеристика организационных законов. Механизм действия и механизм использования закона. Общее и особенное в организационных законах. Основополагающие законы организации. Закон синергии: потенциал организации, его элементы. Критерии достижения синергии. Закон самосохранения: уровни самосохранения, варианты стратегического выбора. Закон развития: принципы инерции, эластичности, непрерывности и стабилизации. Законы организации второго уровня. Закон упорядоченности-информированности: понятия управленческой информации и информационных «шумов». Характеристика элементов</p>

		<p>информации. Закон единства анализа и синтеза: сущность закона и его следствия. Механизм практического использования закона. Закон композиции-пропорциональности: сущность и принципы закона. Специфические законы социальной организации: принципы организации организаций и принципы организации людей. Взаимосвязь законов организации.</p> <p>Принципы статической и динамической организаций: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета структуры над функциями, принцип приоритета объекта над субъектом и наоборот. Принципы соответствия: между целями и ресурсами, распорядительства и подчинения, эффективности и экономичности, прямоочности, ритмичности, пропорциональности и синхронизации. Принципы формирования процесса организации: устойчивости, изменчивости, непрерывности, дискретности, цикличности, однократности. Принципы рационализации.</p>
РЗ	Организационные процессы	<p>Организационное проектирование как система и процесс. Факторы организационного проектирования: внешняя и внутренняя среда, специализация и стратегический выбор руководства. Элементы проектирования организации. Разделение труда и специализация. Проектирование работы: концепция, анализ, параметры работы, модели проектирования работы. Департаментизация и кооперация: направления департаментизации и ее типы. Линейная, функциональная, продуктовая, смешанная: условия реализации, технология, преимущества и недостатки. Организационные связи и координация: вертикальные и горизонтальные, линейные и функциональные, прямые и косвенные, формальные и неформальные. Масштаб управляемости и контроля: модели измерения и типы. Централизация и децентрализация: альтернативы, факторы и основные модели распределения прав и ответственности в практике управления. Дифференциация и интеграция: факторы, условия и модели реализации. Альтернативы в организационном проектировании. Технология организационного проектирования. Основные этапы построения организационных систем.</p> <p>Понятие и содержание организационного процесса, критерии классификации. Тенденции в организациях: прогресс и регресс, норма и патология как циклические процессы. Организационные кризисы. Формы и фазы прогрессивного развития. Организационное функционирование. Формы организационного развития. Внутриорганизационные процессы: управленческие, производственные, социальные, коммуникационные. Конфликт и сотрудничество как формы внутриорганизационных процессов. Организаторская деятельность, ее формы.</p> <p>Понятие и критерии организационной эффективности. Виды организационной эффективности. Модели оценки организационной эффективности: целевая модель, системная,</p>

		<p>многопараметрическая, временная модель оценки организационной эффективности. Преимущества, недостатки и сфера применения различных подходов.</p> <p>Понятие карьеры в организации с точки зрения индивида и с точки зрения организации. Теория выбора карьеры Дж. Холланда. Эффект, качество карьерных отношений, адаптируемость и тождественность карьеры. Взаимосвязь аспектов эффективности карьеры и организационной эффективности. Стадии карьеры: «штат», прогресс, поддержка и «уход». Фазы карьеры, Планирование карьеры .</p> <p>Социализация как связующее звено между эффективностью карьеры и организационной эффективностью. Стадии социализации: предварительная социализация, согласование и ролевое управление. Результаты социализации.</p> <p>Понятие , структура и содержание организационной культуры. Развитие организационной культуры: формирование, поддержание, изменение. Типы оргкультуры. Влияние оргкультуры на организационную эффективность: параметры и способы измерения. Управление оргкультурой. Системный подход к изучению национальной оргкультуры: модели Хофстеде, Лейн и Дистефано, Оучи и др.</p>
--	--	--

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Воспитание поликультурности и толерантности	профориентационная деятельность	Технология дебатов, дискуссий	ОПК-4 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации

Электронные ресурсы (издания)

1. Силич, , М. П.; Теория организации : учебное пособие.; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Томск; 2016; <http://www.iprbookshop.ru/72190.html> (Электронное издание)
2. Коршикова, , М. В.; Теория организации : учебное пособие.; Ставропольский государственный аграрный университет, Ставрополь; 2016; <http://www.iprbookshop.ru/76059.html> (Электронное издание)
3. Демчук, О. Н.; Теория организации : учебное пособие.; ФЛИНТА, Москва; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544> (Электронное издание)
4. Киселева, , М. М.; Теория менеджмента: теория организации : учебное пособие.; Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск; 2018; <http://www.iprbookshop.ru/91554.html> (Электронное издание)
5. Войтина, , Ю. М.; Теория организации : учебное пособие.; Ай Пи Эр Медиа, Саратов; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/79817.html> (Электронное издание)
6. Сергиевская, , Н. В.; Теория организации : учебно-методическое пособие.; МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, Москва; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/95535.html> (Электронное издание)
7. ; Теория организации. Организация производства: интегрированное учебное пособие : учебное пособие.; Дашков и К°, Москва; 2020; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115770> (Электронное издание)
8. Долгов, А. И.; Теория организации : учебное пособие.; ФЛИНТА, Москва; 2021; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83139> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Ружанская, Л. С., Ружанская, Л. С.; Теория организации : учебное пособие для студентов, обучающихся по программам бакалавриата направлений обучения 38.03.01 "Экономика" и 38.03.02 "Менеджмент" и магистратуры направлений обучения 38.04.01 "Экономика" и 38.04.02 "Менеджмент".; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2015 (30 экз.)
2. Ружанская, Л. С.; Теория организации : учебное пособие.; ФЛИНТА, Москва; 2016 (10 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Международная база цитирований Web of Science – <https://apps.webofknowledge.com/>
2. Международная база цитирований Scopus – <https://www.scopus.com/>
3. Электронный научный архив УрФУ – <http://elar.urfu.ru/>
4. Справочно-библиографическая система – <http://search.ebscohost.com/>
5. Научная электронная библиотека – <http://elibrary.ru/>
6. Российская государственная библиотека (Москва) – РГБ <http://www.rsl.ru/>
7. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) – <http://www.nlr.ru/>
8. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского – http://book.uraic.ru/el_library
9. База Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Электронная научная библиотека "КиберЛенинка" – cyberleninka.ru
2. Справочно-информационные портал "Грамота" – gramota.ru

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		<p>соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Федорова Алена Эдуардовна	PhD, к.э.н., доцент	доцент	УПиП

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Федорова Алена Эдуардовна, доцент, УПиП

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Трансформация управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики	Сравнительная характеристика традиционной и цифровой экономики. Эволюция содержания труда. Трансформация ранка труда. Новые формы трудовых отношений между работником и работодателем. Эволюция организаций и рабочих мест. Ключевые тренды развития технологий управления персоналом.
2	Новые формы занятости и новые компетенции работников	Характеристика новых условий внешней среды: VUCA и BANI мир. Актуализация когнитивных компетенций работников (концепция LEAP). Содержание VUCA-компетенций. Особенности управления людьми в условиях VUCA и BANI среды: принципы, подходы и технологии. Профиль компетенций современного специалиста по управлению человеческими ресурсами.
3	Цифровая рабочая сила	Теория поколений в управлении человеческими ресурсами организации. Сравнительная характеристика разных поколений работников. "Цифровые аборигены" и "цифровые мигранты": особенности трудового поведения. Преимущества и недостатки цифрового поколения работников. Влияние цифровых технологий на трудовое поведение персонала. Новые вызовы специалистам по управлению работниками цифровых поколений. Концепция управления разнообразием человеческих ресурсов организации.
4	Новые формы организации труда	Концепция "smart working" как новая идеология организации труда. Эволюция и философия смарт работы. Сравнительная

		<p>характеристика традиционных и смарт работников. Измерения смарт работы: пространство, время, технологии и люди.</p> <p>Достоинства и недостатки смарт работы. Концепция "superjobs": эволюция форм организации труда от стандартного рабочего места до гибридного рабочего места и superjobs.</p> <p>Взаимодействие искусственного интеллекта, машины и человека. Физические и виртуальные формы взаимодействия.</p>
5	Современные треки профессионального развития специалиста по управлению человеческими ресурсами	<p>Будущее управления человеческими ресурсами и тренды развития технологий управления людьми. Карьерная карта специалиста по управлению человеческими ресурсами.</p> <p>Построение карьеры на основе профессиональной результативности. Направления построения профессиональной карьеры: трудовые отношения, рекрутинг и управление талантами, компенсации и бенефиты, корпоративная культура, организация труда. Административно-организационные структуры управления человеческими ресурсами в организации. HR-бизнес партнерство: сущность и модели. CV специалиста по управлению человеческими ресурсами.</p>
6	Дизайн трудовых отношений и психологический контракт	<p>Дизайн трудовых отношений между работодателем и работником на правовой, социальной, экономической, психологической и эмоциональной основах. Построение информационно-коммуникационных сетей взаимодействия между работодателем и работником. Концепция психологического контракта. Преимущества заключения психологического контракта для работодателя и работника.</p> <p>Доверие как основа психологического контракта. Формы доверия между работодателем и работником. Управление сообществом работников.</p>
7	Феномен социального загрязнения трудовой сферы и управление благополучием персонала	<p>Прекаризация занятости и флексифилизация персонала. Прекариат как новый класс. Токсические практики управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики. Факторы социального загрязнения трудовой сферы. Токсическое лидерство. Классификация токсических менеджеров. Понятия благополучия и здоровья на рабочем месте. Социально-психологические риски на рабочем месте: стресс, профессиональное выгорание, презентеизм. Концепции "Работа 4.0" и "Благополучие 5.0". Благополучие как ключевой элемент "Индустрии 5.0".</p>
8	Международный опыт управления персоналом	<p>Зарубежный опыт управления персоналом. Особенности управления персоналом в США и Японии. Опыт внутрифирменного и профессионального обучения за рубежом. Особенности подготовки менеджеров за рубежом.</p> <p>Особенности оценки персонала на зарубежных фирмах: при приеме на работу и текущая оценка работающих.</p> <p>Самообучающаяся организация – понятие, основные характеристики и типы. Интеллектуальная организация. Использование компенсационного пакета. Бенефиционная система как система социальной мотивации. Кадровый реинжиниринг: понятие, сущность, содержание. Управление дистанционным персоналом. Совместная экономика: управление работниками цифровых платформ.</p>

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Воспитание поликультурности и толерантности	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-4 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Электронные ресурсы (издания)

1. Kaufman, J. Jerry, Kaufman J., Woodhead, Woodhead R.; Stimulating Innovation in Products and Services. With Function Analysis and Mapping; Wiley, New Jersey; 2006; <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0625/2005050195-t.html> (Электронное издание)
2. Кибанов, А. Я., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебно-практическое пособие.; Проспект, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252108> (Электронное издание)
3. Кибанов, А. Я., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие.; Проспект, Москва; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252109> (Электронное издание)

4. Коновалова, В. Г., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие.; Проспект, Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252111> (Электронное издание)
5. Оксинайд, К. Э., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие.; Проспект, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252146> (Электронное издание)
6. Коновалова, В. Г., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие.; Проспект, Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252111> (Электронное издание)
7. Дейнека, А. В.; Управление персоналом организации : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057> (Электронное издание)
8. Дейнека, А. В.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2018; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (Электронное издание)
9. Дейнека, А. В.; Управление персоналом организации : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2020; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (Электронное издание)

Печатные издания

1. , Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебно-практическое пособие [по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации"].; Проспект, Москва; 2015 (2 экз.)
2. ; Менеджмент 4.0 цифровой экономики Германии: опыт и инструменты для цифровой экономики России : монография.; Познание, Казань; 2020 (1 экз.)
3. Кристенсен, Р., Ульрих, Д., Столяров, А.; Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великой идеи к деловой практике; Олимп-Бизнес, Москва; 2012 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Международная база цитирований Web of Science – <https://apps.webofknowledge.com/>
2. Международная база цитирований Scopus – <https://www.scopus.com/>
3. Электронный научный архив УрФУ – <http://elar.urfu.ru/>
4. Справочно-библиографическая система – <http://search.ebscohost.com/>
5. Научная электронная библиотека – <http://elibrary.ru/>
6. Российская государственная библиотека (Москва) – РГБ <http://www.rsl.ru/>
7. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) – <http://www.nlr.ru/>
8. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского – http://book.uraic.ru/el_library
9. База Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>
10. База Гарант <https://www.garant.ru/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Электронная научная библиотека "КиберЛенинка" – cyberleninka.ru
2. справочно-информационный портал "Грамота" – gramota.ru

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	M365AppsForEnterpriseEDU ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	M365AppsForEnterpriseEDU ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	M365AppsForEnterpriseEDU ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr

		Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	M365AppsForEnterpriseEDU ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr
5	Самостоятельная работа студентов	Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES