

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Факультет управления
Менеджмента



УТВЕРЖДЕНО:

Декан, Руководитель подразделения
Кудряков В.Г.
(протокол от 17.05.2024 № 8/1)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора: 2024

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года
Заочная форма обучения – 2 года 5 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

2024

Разработчики:

Доцент, кафедра менеджмента Новикова И.И.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 №952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 25.09.2018 № 592н; "Эксперт в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 626н; "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 30.08.2018 № 564н; "Статистик", утвержден приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 605н; "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 16.04.2018 № 239н; "Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства", утвержден приказом Минтруда России от 20.07.2020 № 431н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Специалист по управлению интеллектуальной собственностью и трансферу технологий", утвержден приказом Минтруда России от 07.09.2020 № 577н; "Специалист по финансовому консультированию", утвержден приказом Минтруда России от 19.03.2015 № 167н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 04.06.2018 № 366н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Председатель методической комиссии/совета	Нестеренко М.А.	Согласовано	23.04.2024, № 5
2		Руководитель образовательной программы	Артемова Е.И.	Согласовано	17.05.2024, № 8/1

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - освоение основных понятий, принципов и методов работы с кадрами в организациях, что позволяет раскрыть закономерности поведения людей в процессе трудовой деятельности и структурировать действия и отношения в коллективе для достижения высокой производительности труда и развития личности работников

Задачи изучения дисциплины:

- выработка навыков разработки стратегии управления изменениями в кадровой политике организации, ;
- формирование умений внедрять инновационные технологии работы с кадрами;
- выработка навыков определения приоритетных направлений и разработки стратегии и тактики развития кадров организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-П1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

ПК-П1.2 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

Знать:

ПК-П1.2/Зн1 Знание инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий по внедрению и корректировке этически корректного поведения кадров организации

Уметь:

ПК-П1.2/Ум1 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для организации этически корректного поведения кадров организации

Владеть:

ПК-П1.2/Нв1 Формирует комплексную инновационную мотивационную и стимулирующую программу мероприятий по формированию этически корректного поведения кадров организации

ПК-П1.3 Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации

Знать:

ПК-П1.3/Зн1 Знает систему организации стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических особенностей кадров организации

Уметь:

ПК-П1.3/Ум1 Организует систему стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических аспектов кадров организации

Владеть:

ПК-П1.3/Нв1 Формирует систему стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических аспектов кадров организации

ПК-П4 Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей

ПК-П4.2 Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

Знать:

ПК-П4.2/Зн1 знает тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

ПК-П4.3 Применяет количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

Знать:

ПК-П4.3/Зн1 Знает количественные и качественные методы прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельности организации

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Кадровый менеджмент» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 4, Заочная форма обучения - 4.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Четвертый семестр	144	4	35	3	22	10	55	Экзамен (54)
Всего	144	4	35	3	22	10	55	54

Заочная форма обучения

Период	Трудоемкость (часы)	Трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)

обучения	Общая труд (час)	Общая труд (ЗЕ)	Контакт (часы,	Внеаудиторная работа	Лекционные (час)	Практические (час)	Самостоятел (час)	Промежуточ (час)
Четвертый семестр	144	4	17	3	4	10	118	Контроль ная работа Экзамен (9)
Всего	144	4	17	3	4	10	118	9

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие с результатам освоения программы
Раздел 1. Управление кадрами организации	34		8	4	22	ПК-П4.2 ПК-П4.3
Тема 1.1. Система управления кадрами организации	17		4	2	11	
Тема 1.2. Организационное проектирование системы управления	17		4	2	11	
Раздел 2. Стратегия развития кадрового менеджмента	53		14	6	33	ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 2.1. Основные направления и механизмы кадрового менеджмента	17		4	2	11	
Тема 2.2. Организация обучения, аттестация и резерв кадров	17		4	2	11	
Тема 2.3. Управление текучестью кадров и трудовой дисциплиной	19		6	2	11	
Раздел 3. Промежуточная аттестация	3	3				ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П4.2 ПК-П4.3
Тема 3.1. Экзамен	3	3				
Итого	90	3	22	10	55	

Заочная форма обучения

		ная			а	ы	с
--	--	-----	--	--	---	---	---

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Управление кадрами организации	52		4	4	44	ПК-П4.2 ПК-П4.3
Тема 1.1. Система управления кадрами организации	26		2	2	22	
Тема 1.2. Организационное проектирование системы управления	26		2	2	22	
Раздел 2. Стратегия развития кадрового менеджмента	80			6	74	ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 2.1. Основные направления и механизмы кадрового менеджмента	24			2	22	
Тема 2.2. Организация обучения, аттестация и резерв кадров	24			2	22	
Тема 2.3. Управление текучестью кадров и трудовой дисциплиной	32			2	30	
Раздел 3. Промежуточная аттестация	3	3				ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 3.1. Экзамен	3	3				ПК-П4.2 ПК-П4.3
Итого	135	3	4	10	118	

5. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Управление кадрами организации

(Заочная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 44ч.; Очная: Лекционные занятия - 8ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 22ч.)

Тема 1.1. Система управления кадрами организации

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 22ч.; Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)

1.1 Содержание, цель и основные этапы кадрового менеджмента

1.2 Система управления кадрами в организации

1.3 Производственная система: понятие и сущность

1.4 Циклический характер организационного развития производственной системы

Тема 1.2. Организационное проектирование системы управления

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 22ч.; Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)

- 2.1. Структура производственной системы: понятие, виды, принципы построения
- 2.2. Моделирование производственной системы предприятия
- 2.3. Факторы влияния на вид организационной структуры управления
- 2.4. Принципы формирования организационных систем управления
- 2.5. Методика проектирования ОСУ

Раздел 2. Стратегия развития кадрового менеджмента

(Очная: Лекционные занятия - 14ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 33ч.; Заочная: Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 74ч.)

Тема 2.1. Основные направления и механизмы кадрового менеджмента

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 22ч.)

- 1 Основные этапы и методы управления кадрами организации
- 2 Планирование и прогнозирование кадровой работы
- 3 Основные формы комплектования штата организации
- 4 Кадровый потенциал управления

Тема 2.2. Организация обучения, аттестация и резерв кадров

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 22ч.)

- 1 Организация обучения
- 2 Методика расчета затрат на повышение квалификации
- 3 Организация оценки кадров управления
- 4 Принципы и методы работы с резервом
- 5 Организация конкурсов специалистов

Тема 2.3. Управление текучестью кадров и трудовой дисциплиной

(Очная: Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 30ч.)

- 1 Оценка состояния текучести кадров
- 2 Управление мобильностью кадров на производстве
- 3 Система профессионального продвижения рабочих
- 4 Организация управления трудовой дисциплиной
- 5 Организация учета использования рабочего времени

Раздел 3. Промежуточная аттестация

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.)

Тема 3.1. Экзамен

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.)

Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Управление кадрами организации

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. вопрос 1

Расположите в хронологическом порядке этапы разработки и реализации стратегии развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией:

1. анализ применения кадровой политики и, при необходимости, ее пересмотр. 2. разработка и

обсуждение проекта кадровой политики. 3. реализация предусмотренных политикой кадровых мер. 4. информирование работников о принятой в организации кадровой политики.

2. вопрос 2

Для анализа стратегического развития кадровой политики рассчитайте коэффициент текучести кадров. Причины текучести кадров, следующие:

- ☐ по собственному желанию -5 чел
- ☐ за прогулы -1 чел
- ☐ за неисполнение служебных обязанностей -1 чел

Средняя списочная численность всех работников – 256 чел.

3. вопрос 3

Расположите в хронологическом порядке этапы процесса организационной диагностики как социальной технологии управления организацией:

1. Сбор информации о фактическом состоянии организации. 2. Разработка концептуальной модели диагностики. 3. Разработка рекомендаций. 4. Анализ полученных данных.

4. вопрос 4

Определите единицу исследования при диагностике удовлетворенности трудом персонала предприятия:

1. весь персонал рассматриваемого предприятия
2. все молодые специалисты, работающие на предприятиях отрасли
3. весь персонал предприятий отрасли
4. все молодые специалисты, работающие на предприятии

5. вопрос 5

Определите единицу исследования при диагностике уровня лояльности молодых специалистов:

1. все молодые специалисты, работающие на предприятии.
2. все молодые специалисты, работающие на предприятиях отрасли
3. весь персонал рассматриваемого предприятия
4. весь персонал предприятий отрасли

6. вопрос 6

1Клановая культура =

2Адхократическая культура =

3Иерархическая (бюрократическая) культура =

4Рыночная культура =

1. адаптация к внешней среде, новаторство, отсутствие централизованной власти и взаимоотношений, акцент на индивидуальности, готовность к изменениям, предпринимательское и творческое отношение к работе, высокий динамизм, поощрение риска и ориентация на риск.

2. преданность делу, разделение ценности и цели, сплоченность, соучастие, организация бригадной работы, доверие друг к другу, традиции, обязательность организации, высокая степень сплоченности коллектива, забота о повышении квалификации работников.

3. альтернативный набор видов деятельности, операционные издержки, ориентация на результаты, лидерство на рынке, сила в рыночных нишах, опережение конкурентов, проведение операций.

4. четкое следование правилам, специализация, иерархия, система отбора по оценкам, стандартизированные правила и процедуры, формальные правила и политика объединяют организацию, механизмы контроля и учета, обезличивание.

7. вопрос 7

Рассчитайте коэффициент групповой разобщенности, если количество взаимных отрицательных выборов составила 22, а общее число взаимных выборов – 44:

8. вопрос 8

Рассчитайте коэффициент групповой разобщенности, если количество взаимных отрицательных выборов составила 41, а общее число взаимных выборов – 45:

9. вопрос 9

Рассчитайте коэффициент групповой разобщенности, если количество взаимных отрицательных выборов составила 52, а общее число взаимных выборов – 55:

10. вопрос 10

Рассчитайте коэффициент совместимости, если количество взаимных положительных выборов составило 39, количество взаимных отрицательных выборов – 31, количество членов группы – 13 человек:

Раздел 2. Стратегия развития кадрового менеджмента

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. вопрос 1

Определите алгоритм внедрения инновационных мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных:

1. Разработка проекта инновационных мероприятий. 5. Анализ применения инновационных мероприятий и, при необходимости, их корректировка. 2. Согласование проекта и его утверждение. 4. Реализация предусмотренных мер. 3. Информирование работников о внедрении в организации инновационных мероприятий.

2. вопрос 2

Определите технологии управления изменениями в организации для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных:

1. совершенствование организационной структуры, обучение и повышение квалификации работников, формирование соответствующей корпоративной культуры с новыми ценностями, традициями, стилем управления;
2. повышение по службе, конкурсы и соревнования, расширение полномочий работника, для того чтобы он смог почувствовать перспективность карьерного роста; признание профессиональных заслуг человека;
3. публичное признание достижений сотрудника; поздравления со значимыми датами для сотрудника; оценки коллег; помощь в семейных делах;
4. публичное признание заслуг сотрудника перед коллективом, выражение благодарности; прозрачная форма управления персоналом и взаимодействия с работниками.

3. вопрос 3

Установите верную последовательность алгоритма внедрения мотивационных мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных:

1. Создание вышеприведенных систем мотивации персонала. 2. Внедрение мотивационных мероприятий и необходимая корректировка. 3. Постановка целей и задач, определение четкой миссии предприятия. 4. Организация рабочей группы. 5. Разработка программ вознаграждения за достижение поставленных целей. 6. Работа над планом по внедрению системы стимулирования персонала.

4. вопрос 4

Установите верную последовательность алгоритма внедрения стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных:

1. Сбор информации о фактическом состоянии организации. 2. Разработка концептуальной модели диагностики этически корректного поведения у подчиненных. 3. Мониторинг и корректировка мероприятий если требуется. 4. Анализа полученных данных и разработка рекомендаций.

5. вопрос 5

целенаправленная деятельность руководящего состава организации, включающая в себя разработку кадровой политики, принципов и методов управления персоналом- это

6. вопрос 6

Укажите период профессиональной деятельности формирования мотивации труда:

1. до начала профессиональной деятельности
2. после приобретения трудового стажа 10-15 лет
3. во время адаптации в коллективе

4. после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности

7. вопрос 7

Определите сколько должно быть привлечено сотрудников (в разбивке по полу) при проведении диагностики состояния мотивационных и стимулирующих мер для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных на предприятии численностью 2500 чел., среди которых 1200 чел. – женщины и 1300 чел. – мужчины, а объем выборки исследования – 300 чел.:

8. вопрос 8

Установите соответствие между типами стратегии поведения в конфликтной ситуации и их содержанием:

1Компромисс =

2Сотрудничество (кооперация) =

3Приспособление (уступка) =

1это такой способ поведения участника конфликта, при котором он готов поступиться своими интересами и уступить другому человеку ради того, чтобы избежать противостояния.

2стратегия поведения в конфликте, направленная на частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта

3при выборе этой стратегии участник стремится разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все.

9. вопрос 9

Установите соответствие между типами стратегии поведения в конфликтной ситуации и их содержанием:

1Соперничество (соревнование) =

2Приспособление (уступка) =

3Избегание (уход) =

1стратегия, при которой люди часто стараются избежать обсуждения конфликтных вопросов и отложить принятие сложного решения «на потом».

2это такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого.

3это такой способ поведения участника конфликта, при котором он готов поступиться своими интересами и уступить другому человеку ради того, чтобы избежать противостояния.

10. вопрос 10

Укажите, к какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка»:

1. негативное отношение

2. снисходительное отношение

3. менторские отношения

4. нарушение этики

Раздел 3. Промежуточная аттестация

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

.

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Четвертый семестр, Экзамен

Контролируемые ИДК: ПК-П1.2 ПК-П4.2 ПК-П1.3 ПК-П4.3

Вопросы/Задания:

1. Понятие и виды конфликтов.
- 1.
2. Причины и последствия конфликтов.
3. Стадии и механизм конфликтного процесса.
4. Проектирования межличностных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.
5. Проектирования групповых коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.
6. Частные показатели, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.
7. Частные показатели, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.
8. Социальный эффект управленческой деятельности.
9. Ключевые показатели результативности персонала.
10. Затратный подход в эффективности управления персоналом.
11. Целевой подход в эффективности управления персоналом.
12. Общая эффективность системы управления персоналом.
13. Показатель эффективности затрат труда.
14. Обобщающие оценки эффективности управленческой деятельности.
15. Экономическая эффективность управления.
Ключевые показатели эффективности работы с персоналом.
16. Теория социально-экономической эффективности
17. Эффективность организационной структуры управления персоналом.
20. Показатели подсистемы формирования персонала.
18. Показатели подсистемы использования персонала в организации.
19. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов.
20. Показатели условий труда и культурно бытовых условий.

21. Организационно-структурные показатели эффективности управления персоналом.
22. Проектирования организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.
23. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в межкультурной среде.
24. Управление конфликтами и их профилактика.
25. Формы проявления конфликтов в сфере управления
26. Переговоры как способ разрешения конфликта.
27. Психотерапевтические методики разрешения конфликтов.
28. Специфика конфликтных ситуаций.
29. Стратегия поведения в конфликте.
30. Место решения в процессе управления персоналом.
31. Сущность и свойства управленческих решений в системе управления персоналом.
32. Типология управленческих решений в стратегическом управлении персоналом.
33. Ресурсы, необходимые для управленческих решений.
34. Модели принятия управленческих решений в системе управления персоналом.
35. Процесс разработки и принятия управленческих решений.
36. Условия, факторы и критерии качества управленческих решений в системе управления персоналом.
37. Модель принятия решений Врумма-Йетона.
38. Эффективность принятия решений в системе управления персоналом.
39. Документационное, информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
40. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
41. Кадровая стратегия и кадровая политика.

42. Принятие решения в планировании и прогнозировании потребности в персонале.
43. Принятие решений в регулировании текучести кадров.
Текучесть кадров. Причины текучести.
Набор, отбор и наём персонала как функция менеджера по персоналу.
Источники и пути покрытия потребности в персонале.
44. Распределение прав и ответственности в системе управления персоналом.
45. Внешние и внутренние факторы, определяющие стратегию управления персоналом.
46. Алгоритм проектирования социальной структуры управления.
47. Линейная организационная структура управления.
48. Функциональная организационная структура управления.
49. Линейно-штабная организационная структура.
50. Разделение труда как элемент проектирования стратегии совершенствования организационной структуры.
51. Департаментализация как элемент проектирования организационной структуры.
52. Распределение прав и ответственности как элемент проектирования организационной структуры.
53. Система стратегического управления персоналом организации.
54. Внешние и внутренние факторы, определяющие стратегию управления персоналом
55. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
56. Планирование и анализ показателей по труду.
57. Сущность, принципы и особенности делегирования полномочий.
58. Механизм делегирования полномочий
59. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.
60. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

61. Раскройте понятия «действенность» и «производительность» управления.
62. Общая эффективность процесса управления персоналом.
63. Показатели технологии управления персоналом.
64. Критерии эффективности управления персоналом.
65. Критерии экономической эффективности управления.
66. Частные показатели, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.
67. Социальный эффект управленческой деятельности.
68. Ключевые показатели результативности персонала.
69. Затратный подход в эффективности управления персоналом.
70. Целевой подход в эффективности управления персоналом.
71. Общая эффективность системы управления персоналом.
Показатель эффективности затрат труда.
72. Обобщающие оценки эффективности управленческой деятельности.
73. Экономическая эффективность управления.
74. Ключевые показатели эффективности работы с персоналом.
75. Теория социально-экономической эффективности.
76. Эффективность организационной структуры управления персоналом.
77. Показатели подсистемы формирования персонала.
78. Показатели подсистемы использования персонала в организации.
79. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов.
80. Показатели условий труда и культурно бытовых условий.
81. Организационно-структурные показатели эффективности управления персоналом.
82. Задание

Производственная программа включает 100000 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции 3 рубля. Коэффициент выполнения планового задания 1,2. Определить фонд оплаты труда рабочих-сдельщиков.

83. Задание

Рассчитайте прирост чистой прибыли на 1 рубль мотивационных затрат, если размер чистой прибыли в базовом году составил 124 332 тыс. рублей, в проектном году – 152 111 тыс. рублей, бюджет мотивационных выплат составил 218 510 руб.

84. Задание

Рассчитайте размер чистой прибыли на 1 рубль мотивационных затрат, если размер чистой прибыли в базовом году составил 114 532 тыс. рублей, в проектном году – 132 151 тыс. рублей, бюджет мотивационных выплат составил 199 510 руб.

85. Задание

Определить плановый фонд оплаты труда на основе норматива прироста фонда оплаты труда, если ФОТбазовый = 300 000 руб., прирост объема продукции 10%, норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции -0,3.

Заочная форма обучения, Четвертый семестр, Экзамен

Контролируемые ИДК: ПК-П1.2 ПК-П4.2 ПК-П1.3 ПК-П4.3

Вопросы/Задания:

1. Вопросы к экзамену

Понятие и виды конфликтов.

2. Причины и последствия конфликтов.

3. Стадии и механизм конфликтного процесса.

4. Модели поведения и типы конфликтных личностей.

5. Способы разрешения конфликтных ситуаций.

6. Проектирования межличностных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

7. Проектирования групповых коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

8. Частные показатели, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.

9. Социальный эффект управленческой деятельности.

10. Ключевые показатели результативности персонала.

11. Затратный подход в эффективности управления персоналом.

12. Целевой подход в эффективности управления персоналом.

13. Общая эффективность системы управления персоналом.

14. Показатель эффективности затрат труда.

15. Обобщающие оценки эффективности управленческой деятельности.

16. Экономическая эффективность управления.

17. Ключевые показатели эффективности работы с персоналом.

18. Теория социально-экономической эффективности.

19. Эффективность организационной структуры управления персоналом. 20. Показатели подсистемы формирования персонала.

20. Показатели подсистемы использования персонала в организации.

21. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов.

22. Показатели условий труда и культурно бытовых условий. Организационно-структурные показатели эффективности управления персоналом.

23. Проектирования организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

24. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в межкультурной среде.

25. Управление конфликтами и их профилактика.

26. Формы проявления конфликтов в сфере управления.

27. Переговоры как способ разрешения конфликта.
28. Психотерапевтические методики разрешения конфликтов.
29. Специфика конфликтных ситуаций.
30. Стратегия поведения в конфликте.
31. Место решения в процессе управления персоналом.
32. Сущность и свойства управленческих решений в системе управления персоналом.
33. Типология управленческих решений в стратегическом управлении персоналом.
34. Ресурсы, необходимые для управленческих решений.
35. Модели принятия управленческих решений в системе управления персоналом.
36. Процесс разработки и принятия управленческих решений.
37. Условия, факторы и критерии качества управленческих решений в системе управления персоналом.
38. Модель принятия решений Врумма-Йетона.
39. Эффективность принятия решений в системе управления персоналом.
40. Документационное, информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
41. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
42. Кадровая стратегия и кадровая политика.
43. Принятие решения в планировании и прогнозировании потребности в персонале.
44. Принятие решений в регулировании текучести кадров.
45. Текучесть кадров. Причины текучести.
46. Набор, отбор и наём персонала как функция менеджера по персоналу.
47. Источники и пути покрытия потребности в персонале.
48. Распределение прав и ответственности в системе управления персоналом.
49. Внешние и внутренние факторы, определяющие стратегию управления персоналом.
50. Алгоритм проектирования социальной структуры управления.
51. Линейная организационная структура управления.
52. Функциональная организационная структура управления.
53. Линейно-штабная организационная структура.
54. Разделение труда как элемент проектирования стратегии совершенствования организационной структуры.
55. Департаментализация как элемент проектирования организационной структуры.
56. Распределение прав и ответственности как элемент проектирования организационной структуры.
57. Система стратегического управления персоналом организации.
58. Внешние и внутренние факторы, определяющие стратегию управления персоналом.
59. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
60. Планирование и анализ показателей по труду.
61. Сущность, принципы и особенности делегирования полномочий.
62. Механизм делегирования полномочий.

Заочная форма обучения, Четвертый семестр, Контрольная работа

Контролируемые ИДК: ПК-П1.2 ПК-П4.2 ПК-П1.3 ПК-П4.3

Вопросы/Задания:

1. Контрольные вопросы

1. Понятие и виды конфликтов.
2. Причины и последствия конфликтов.
3. Стадии и механизм конфликтного процесса.
4. Модели поведения и типы конфликтных личностей.
5. Способы разрешения конфликтных ситуаций.
6. Проектирования межличностных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.
7. Проектирования групповых коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

8. Частные показатели, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.
9. Социальный эффект управленческой деятельности.
10. Ключевые показатели результативности персонала.
11. Затратный подход в эффективности управления персоналом.
12. Целевой подход в эффективности управления персоналом.
13. Общая эффективность системы управления персоналом.
14. Показатель эффективности затрат труда.
15. Обобщающие оценки эффективности управленческой деятельности.
16. Экономическая эффективность управления.
17. Ключевые показатели эффективности работы с персоналом.
18. Теория социально-экономической эффективности.
19. Эффективность организационной структуры управления персоналом.
20. Показатели подсистемы формирования персонала.
20. Показатели подсистемы использования персонала в организации.
21. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов.
22. Показатели условий труда и культурно бытовых условий. Организационно-структурные показатели эффективности управления персоналом.
23. Проектирования организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.
24. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в межкультурной среде.
25. Управление конфликтами и их профилактика.
26. Формы проявления конфликтов в сфере управления.
27. Переговоры как способ разрешения конфликта.
28. Психотерапевтические методики разрешения конфликтов.
29. Специфика конфликтных ситуаций.
30. Стратегия поведения в конфликте.

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Беляцкий, Н. П. Креативный менеджмент: учебник / Н. П. Беляцкий. - Креативный менеджмент - Минск: Вышэйшая школа, 2022. - 384 с. - 978-985-06-3378-1. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/129960.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке
2. НОВИКОВА И. И. Кадровый менеджмент: учеб. пособие / НОВИКОВА И. И.. - Краснодар: КубГАУ, 2024. - 142 с. - 978-5-907817-00-5. - Текст: непосредственный.
3. Чуланова, О.Л. Кадровый консалтинг: Учебник / О.Л. Чуланова. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 358 с. - 978-5-16-105711-7. - Текст: электронный. // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/1906/1906705.jpg> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке
4. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 191 с. - 978-5-16-102145-3. - Текст: электронный. // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/1815/1815602.jpg> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.; Воронежский государственный университет. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 301 с. - 978-5-16-107492-3. - Текст: электронный. // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/2054/2054180.jpg> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Цибарева М. Е. Кадровый менеджмент / Цибарева М. Е.. - Самара: Самарский университет, 2020. - 100 с. - 978-5-7883-1493-8. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/188909.jpg> (дата обращения: 21.02.2024). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. www.programs-gov.ru - Информационный сервер по материалам федеральных целевых программ

Ресурсы «Интернет»

1. <http://window.edu.ru/resource/839/78839> - Федеральный портал управленческих кадров
2. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook
3. <https://e.lanbook.com> - Лань
4. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ
5. <https://www.top-personal.ru/> - Официальный сайт журнала «Управление персонала»

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебная аудитория

513эл

Сплит-система настенная QuattroClima Effecto Standard QV/QN-ES24WA - 0 шт.

514эл

система кондиционирования OV/N - F18WA - 0 шт.

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина "Кадровый менеджмент" ведется в соответствии с календарным учебным планом и расписанием занятий по неделям.

Темы проведения занятий определяются тематическим планом рабочей программы дисциплины.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)

Кадровый менеджмент: метод. рекомендации к выполнению самостоятельной работы для

- обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент организации /И.И.Новикова. – Краснодар : КубГАУ, 2021. – 87 с. <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11618>
2. Кадровый менеджмент: метод. рекомендации к выполнению практических занятий для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент организации /И.И.Новикова. – Краснодар : КубГАУ, 2021. – 46 с. <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11617>
3. Кадровый менеджмент: метод. указания к выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент организации /И.И.Новикова. – Краснодар : КубГАУ, 2021. – 29 с. <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11616>