

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Владимирский государственный университет
 имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
 (ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
 по образовательной деятельности
 А.А.Панфилов

« 31 » _____ 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
 СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения заочная (ускоренная)

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
7	3/108	4	6	-	98	Зачет
Итого	3/108	4	6	-	98	Зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Современные кадровые технологии» являются получение студентами основ знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления персоналом в организациях, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его развитием.

Задачи:

- овладеть системным подходом к управлению персоналом,
- освоить понятия, категории и законы, регулирующие отношения по поводу управления персоналом;
- овладеть навыками анализа кадровой ситуации, процесса отбора, подбора, адаптации, оценки, аттестации, развития, высвобождения персонала;
- изучить современные технологии кадровой работы;
- овладеть методами управления персоналом в зависимости от форм собственности на средства производства;
- научиться разрабатывать обоснованные решения по вопросам управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Современные кадровые технологии» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений. Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия. Изучение дисциплины для студентов очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета.

Пререквизиты дисциплины: «Менеджмент». Дисциплина является базой для изучения дисциплин «Теория и методы принятия управленческих решений», «Организационное поведение» и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-3	Полное	Знать: З1 (ПК-3) основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала З2 (ПК-3) основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала
		Уметь: У1 (ПК-3) реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом У2 (ПК-3) разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом
		Владеть: В1 (ПК-3) навыками разработки и реализации организационно-управленческих решений в области формирования кадрового состава, разработки программ набора и отбора персонала В2 (ПК-3) методами деловой оценки персонала при найме и умениями применять их на практике

ПК-4	Частичное	<p>Знать:</p> <p>31 (ПК-4) функции и роль инфраструктуры современных финансовых рынков и институтов</p> <p>32 (ПК-4) понятия, сущность, функции и основные виды ЦБ</p> <p>33 (ПК-4) понятия, сущность, функции и основные виды производных финансовых инструментов</p> <p>34 (ПК-4) нормативные документы, регламентирующие деятельность финансовых рынков и институтов и операции с ЦБ и производными финансовыми инструментами</p> <p>35 (ПК-4) основные методы финансового менеджмента для принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>36 (ПК-4) состав, структуру, принципы формирования основных форм финансовой отчетности предприятия, как базу для диагностики неплатежеспособности предприятия</p> <p>37 (ПК-4) каковы особенности определения цены всех источников финансирования, используемых предприятием</p> <p>38 (ПК-4) основные принципы определения оптимальной структуры капитала</p> <p>39 (ПК-4) виды и функции бирж; органы управления и структуру биржи</p> <p>3 10 (ПК-4) порядок заключения сделок на бирже; законодательные основы функционирования фондовых бирж; классификацию ЦБ</p> <p>3 11 (ПК-4) порядок эмиссии и обращения ЦБ; специфику ценообразования на РЦБ</p> <p>3 12 (ПК-4) основные методы оценки ЦБ</p> <p>3 13 (ПК-4) подходы к оценке эффективности сформированных портфелей ЦБ исходя из уровня риска и ожидаемой доходности</p> <p>3 14 (ПК-4) методику анализа финансовой отчетности</p> <p>3 15 (ПК-4) алгоритм проведения финансового анализа</p> <p>3 15 (ПК-4) систему информационного обеспечения финансового анализа, включая нормативно-правовую базу</p> <p>3 16 (ПК-4) показатели финансового анализа</p> <p>3 17 (ПК-4) какие источники финансирования, в т.ч. и заемного, доступны предприятию</p> <p>3 18 (ПК-4) базовые принципы выбора политики управления оборотными активами</p> <p>3 19 (ПК-4) основные методы финансового менеджмента</p> <p>3 20 (ПК-4) знать особенности принятия управленческих решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>3 21 (ПК-4) основные методы финансового менеджмента</p> <p>3 22 (ПК-4) знать особенности принятия управленческих решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>3 23 (ПК-4) основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p>
------	-----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Уметь:

- У 1 (ПК-4) собирать, обрабатывать и анализировать различные характеристики ЦБ и финансовых производных инструментов для принятия управленческих решений в рамках финансового менеджмента; выполнять аналитические расчеты, связанные с финансовыми инструментами
- У 2 (ПК-4) использовать основные методы финансового менеджмента для принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
- У 3 (ПК-4) оценивать риск банкротства предприятия
- У 4 (ПК-4) определять цены всех источников финансирования предприятия
- У 5 (ПК-4) принимать решения о выборе источников дополнительного финансирования и внесении изменений в дивидендную политику фирмы для достижения цели долгосрочного финансового планирования
- У 6 (ПК-4) анализировать процессы, происходящие на РЦБ
- У 7 (ПК-4) оценивать перспективность ЦБ для инвестирования финансовых средств
- У 8 (ПК-4) оценивать результаты сделки и определять ее эффективность
- У 9 (ПК-4) оценивать риски, с которыми сопряжены биржевые сделки
- У 10 (ПК-4) на основе методики финансового анализа проводить расчет показателей, характеризующих платежеспособность и финансовую устойчивость хозяйствующих субъектов
- У 11 (ПК-4) проводить расчет показателей деловой активности и рентабельности
- У 12 (ПК-4) использовать данные отчета о финансовых результатах и баланса предприятия для принятия инвестиционных и финансовых решений
- У 13 (ПК-4) осуществлять сравнительный анализ результатов работы предприятия со среднеотраслевыми показателями в рамках модели Дюпона
- У 14 (ПК-4) применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
- У 15 (ПК-4) применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
- У 16 (ПК-4) использовать основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации

		<p>Владеть: В 1 (ПК-4) навыком системного представления о структуре, сущности, функциях и тенденциях развития российских и международных финансовых рынков В 2 (ПК-4) навыком сбора, обработки и анализа экономических данных, характеризующих состояние финансовых рынков для принятия управленческих решений в работе финансового менеджмента В 3 (ПК-4) навыком применения основных методов финансового менеджмента для принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации В 4 (ПК-4) навыком использования анти-кризисных инструментов финансового менеджмента, таких как возвратный лизинг В 5 (ПК-4) навыком оценки риска и доходности вложений в финансовые активы и портфеля, составленного из них В 6 (ПК-4) навыком оценки последствий операционного и финансового риска для принятия решений по структуре капитала В 7 (ПК-4) навыком анализа проблем, связанных с формированием фондового портфеля, оценкой финансовых рисков, их страхованием; определения доходности ЦБ, оценки эффективности управленческих решений о размещении средств на фондовом рынке в будущей профессиональной сфере деятельности В 8 (ПК-4) навыком анализа деятельности хозяйствующих субъектов на основе расчета финансовых показателей В 9 (ПК-4) навыком краткосрочного финансового планирования В 10 (ПК-4) навыком расчета максимально возможной скидки и продолжительности отсрочки платежа, как инструментов кредитной политики В 11 (ПК-4) навыком применения основных методов финансового менеджмента для оценки активов В 12 (ПК-4) навыком решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации В 13 (ПК-4) навыком применения основных методов финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации В 14 (ПК-4) навыком применения основных методов финансового менеджмента для оценки активов В 15 (ПК-4) принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p>
ПК-6	<i>Полное</i>	<p>Знать: 3 1 (ПК-6) основы управления проектами</p> <p>Уметь: У 1 (ПК-6) управлять проектом</p> <p>Владеть: В 1 (ПК-6) навыками участия в управлении проектом</p>
ПК-7	<i>Частичное</i>	<p>Знать: 3 1 (ПК-7) базовые условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов 3 2 (ПК-7) основы бизнес-планирования 3 3 (ПК-7) методики контроля и реализации бизнес-планов 3 4 (ПК-7) базовые условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов 3 5 (ПК-7) методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ 3 6 (ПК-7) основы бизнес-планирования 3 7 (ПК-7) методики контроля и реализации бизнес-планов 3 8 (ПК-7) базовые условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов</p> <p>Уметь: У 1 (ПК-7) поэтапно контролировать реализацию условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов У 2 (ПК-7) поэтапно контролировать реализацию бизнес-планов и условий заключаемых соглашений,</p>

		<p>Владеть: В1 (ПК-7) методами реализации основных управленческих функций в сфере проведения аттестации; навыками обработки результатов проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки; выработки эффективных управленческих решений по итогам деловой оценки персонала В2 (ПК-7) технологиями текущей деловой оценки персонала; приемами разработки оценочных листов, анализа и применения полученной информации в результате деловой оценки</p>
ПК-8	Частичное	<p>Знать: З1 (ПК-8) принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) З2 (ПК-8) механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников; порядок применения дисциплинарных взысканий; метод контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>
		<p>Уметь: У1 (ПК-8) разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений; У2 (ПК-8) эффективность использования различных систем учета и распределения; разрабатывать премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала; программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала</p>
		<p>Владеть: В1 (ПК-8) технологией построения мотивационного профиля работников; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда В2 (ПК-8) навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, умением применять их на практике; методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях; оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Современные технологии формирования кадровой стратегии и показателей эффективности управления кадрами.	7	1-2	1	1		14	2/50	
2	Технологии построения процессного управления в кадровой службе.	7	3-6	1	1		14	4/50	Рейтинг-контроль №1
3	Эффективные технологии кадрового администрирования и учета кадровой документации.	7	7-8	1	1		14	2/50	
4	Современные технологии проведения функционального анализа деятельности организации.	7	9-10	1	1		14	2/50	
5	Управление деловой карьерой персонала	7	11-13		1		14	2/50	Рейтинг-контроль №2
6	Программа оценки карьерных компетенций	7	14-15		1		14	2/50	
7	Развитие карьеры сотрудников компании	7	16-18				14	4/50	Рейтинг-контроль №3
Всего за 7 семестр				4	6		98	18/50	Зачет

Наличие КП/КР							
Всего	7		4	6		98	18/50
							Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Современные технологии формирования кадровой стратегии и показателей эффективности управления кадрами.

Иерархия управления трудом. Современная правовая регламентация документирования кадровой деятельности в законодательных и нормативных актах.

Обзор современных подходов к формированию стратегии управления кадрами. Миссия, видение, цели и стратегические задачи кадровой службы

Разработка основных кадровых политик (найма и отбора, адаптации, кадрового мониторинга, мотивации и стимулирования, обучения и развития, взаимодействия). Построение целей, задач и основных показателей эффективности кадровых политик.

Формирование показателей эффективности работы кадровой службы. Кадровые показатели эффективности в системе сбалансированных показателей.

Тема 2. Технологии построения процессного управления в кадровой службе.

Анализ организационной структуры, положения, инструкции. Технология формирования системы взаимодействия кадровой службы в организационной структуре.

Построение системы создания должностей. Технология ключевых компетенций.

Технология учета персонала. SWOT- анализ персонала.

Процессы и процедуры в управлении кадрами. Выделение основных процессов в управлении кадрами.

Документирование и контроль кадровых процедур.

Тема 3. Эффективные технологии администрирования и учета кадровой документации.

Классификация кадровой документации. Виды и группы кадровой документации. Алгоритм построения схемы регламентирующих документов кадровой службы.

Формирование системы планирования и отчетности кадровой службы. Разработка показателей рейтинга результативности труда персонала кадровой службы.

Алгоритм построения системы отчетности кадровой службы. Формирование и контроль внутренних и внешних отчетов.

Кадровый аудит. Причины кадрового аудита. Организация процедуры аудита. Проведение сверки документов. Проверка кадровой документации. Оформление отчетов по кадровому аудиту.

Тема 4. Современные технологии проведения функционального анализа деятельности организации.

Формирование инструмента анализа и эффективности текущей деятельности организации.

Анализ соответствия должностных инструкций локальным актам организации. Оценка избыточности и дублирования функций. Выделение из имеющегося массива документов первичного списка функций.

Проведение синтаксического анализа функций. Структурирование массива функций. Распределение ответственности за исполнение функций.

Декомпозиция функций. Построение структурно - функциональной модели деятельности организации.

Тема 5. Управление деловой карьерой персонала

Карьера в системе государственного и муниципального управления. Влияние управленческих и рабочих групп на карьеру менеджера. Карьера в бизнес-организациях. Карьера на промышленном предприятии. Понятие кадрового резерва. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления.

Раздел 6. Программа оценки карьерных компетенций

Условия проведения программы. Технология оценки. Составление профиля требуемых компетенций.

Подбор поведенческих индикаторов. Формирование комплекса диагностических инструментов.

Подготовка Экспертов. Проведение оценочной технологии. Составление документов по результатам оценки. Персональная обратная связь для участников оценки. Итоги программы, эффекты, результаты.

Раздел 7. Развитие карьеры сотрудников компании

Социально-экономические и психологические эффекты от проведения программы. Базисные положения формирования управленческих групп. Проведение дистанционного ассессмента. Типы проблемных сотрудников, выявленных в процессе реализации программы. Практические рекомендации по управлению карьерой менеджеров.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Современные технологии формирования кадровой стратегии и показателей эффективности управления кадрами.

Обзор современных подходов к формированию стратегии управления кадрами.

Разработка основных кадровых политик (найма и отбора, адаптации, кадрового мониторинга, мотивации и стимулирования, обучения и развития, взаимодействия).

Построение целей, задач и основных показателей эффективности кадровых политик.

Тема 2. Технологии построения процессного управления в кадровой службе.

Построение системы создания должностей.

SWOT- анализ персонала.

Тема 3. Эффективные технологии администрирования и учета кадровой документации.

Разработка показателей рейтинга результативности труда персонала кадровой службы.

Формирование и контроль внутренних и внешних отчетов.

Тема 4. Современные технологии проведения функционального анализа деятельности организации.

Оценка избыточности и дублирования функций.

Проведение синтаксического анализа функций.

Тема 5. Управление деловой карьерой персонала

Влияние управленческих и рабочих групп на карьеру менеджера.

Карьера в бизнес-организациях.

Карьера на промышленном предприятии.

Понятие кадрового резерва.

Тема 6. Программа оценки карьерных компетенций

Составление профиля требуемых компетенций.

Подбор поведенческих индикаторов.

Тема 7. Развитие карьеры сотрудников компании

Проведение дистанционного ассессмента.

Типы проблемных сотрудников, выявленных в процессе реализации программы.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Современные кадровые технологии» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения

Активные и интерактивные методы обучения:

- Интерактивная лекция (тема №1-7);
- Групповая дискуссия (тема №2, 4);
- Ролевые игры (тема №1, 5);
- Анализ ситуаций (тема №3, 7, 5);
- Применение имитационных моделей (тема №3, 6);
- Разбор конкретных ситуаций (тема №7).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг контроль № 1

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Рейтинг-контроль № 2

1. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

2. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

3. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

Рейтинг-контроль № 3.

1. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

2. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

3. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

Вопросы к зачету по дисциплине «Современные кадровые технологии»

1. Управление персоналом в контексте стратегии бизнеса организации.
2. Новые технологии в управлении развитием персонала организации.
3. Современная структура кадровой службы предприятия.
4. Связь управления человеческими ресурсами и стратегическим управлением организации.
5. Управление персоналом в контексте стратегии бизнеса организации.
6. Стратегия кадровой политики и планирование человеческих ресурсов организации.
7. Набор кадров: вакансии (создание и анализ)
8. Отбор, подбор и найм персонала
9. Технологии поиска кандидатов на вакантные места
10. Подбор и адаптация персонала. Принципы подбора.
11. Конкурсные технологии привлечения персонала .
12. Личностная и профессиональная диагностика персонала. Аттестация и оценка персонала.
13. Технологии адаптацией персонала. Адаптационные механизмы.
14. Современные методы диагностики кадрового состава и кадрового аудита.
15. Методики оценки профессиональных, деловых и коммуникативных характеристик работников.
16. Планирование профессионального и карьерного роста работников .
17. Новые технологии работы с кадровым резервом.
18. Барьеры успешного продвижения карьеры.
19. Карьера: психологическая сущность и практическое значение.
20. Методы исследования карьеры в организации.
21. Методы управления карьерой.
22. Образ карьеры и его значение.
23. Опыт западных стран в использовании карьерного процесса.
24. Опыт планирования карьеры на западе.
25. Основные категории управления карьерой.
26. Основные подходы к пониманию карьерных процессов.
27. Психологические и социальные факторы формирования образа карьеры.
28. Психологическое обеспечение карьерного процесса в стране и организации, учреждении.
29. Развитие карьеры и служебно-профессиональное продвижение.
30. Технология планирования карьеры.
31. Трудовая карьера и трудовой путь.
32. Управление карьерой: сущность и принципы.
33. Функции образа карьеры.

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержит также периодически издания и сетевые ресурсы. По результатам освоения студентам предлагается подготовить доклады по следующим темам:

1. Технологии управления развитием персонала в трудах зарубежных исследователей.
2. Инновационные процессы в современном производстве.
3. Карьера с позиций процессного подхода.
4. Проектирование тренинга управления персоналом.
5. Подготовка и проведение тренинга управления карьерой
6. Психологическое содержание и методы диагностики мотивации к карьере.
7. Значение и диагностика профессиональной компетентности в карьере.
8. Значение и диагностика способности к менеджменту в карьере.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература*			
1. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. — 256 с.	2020		https://znanium.com/catalog/product/937514
2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2.	2017		https://znanium.com/catalog/product/1028615
3. Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5	2019		https://znanium.com/catalog/product/1027420
Дополнительная литература			
1. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 400 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003112-5.	2019		https://znanium.com/catalog/product/989389
2. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 365 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-001973-4.	2020		https://znanium.com/catalog/product/1062401

7.2 Периодические издания

- «Кадровые решения»,
- «Справочник кадровика»,
- «Нормативные акты для кадровика»,
- «Справочник по управлению персоналом»,
- «Трудовое право»,
- «Управление персоналом»,
- «Бюллетень Минтруда»,
- «Служба кадров»,
- «Кадровик»,
- «Кадры предприятия»,
- «Социальная защита»,
- «Кадровое дело»,
- «Трудовые отношения»,
- «Консультант службы кадров»,
- «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»,
- «Экономика и учет труда»,
- «Персонал-микс»,
- «Кадровая служба предприятия»,

«Человек и труд».

7.3 Интернет-ресурсы

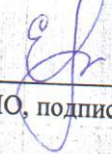
1. www.iprbookshop.ru/ (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. www.cfin.ru (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. www.iteam.ru (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)

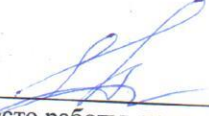
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мульти-медиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.


Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил доц. каф. МНиМР, к.э.н., доц. Ерлыгина Е.Г. 
(ФИО, подпись)


Рецензент:
Директор ООО «Амест», Щелконогов Д.В. 
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»
Протокол № 1 от « 31 » 08 2010 года

Заведующий кафедрой д.э.н., доц. Ползунова Н.Н. 
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления
38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от « 31 » 08 2010 года

Председатель комиссии:
Заведующий кафедрой д.э.н., доц. Ползунова Н.Н. 
(ФИО, подпись)