

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики
и управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Кандидат социологических наук, доцент Снисаренко С.О.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов представления о современных теориях управления персоналом, развитие практических навыков применения основных положений данных теорий в профессиональной сфере.

Задачи дисциплины:

- формирование представлений о трансформации роли человека в организации;
- ознакомление с классическими теориями управления;
- осмысливание и понимание сущности теорий человеческих отношений, их основных постулатов, задач руководителей организации при использовании теорий в практике деятельности предприятия;
- понимание сущности и особенностей теорий человеческих ресурсов, задач руководителей организаций, применяющих данные теории на практике и ожидаемых результатов.
- развитие умений применять полученные знания на предприятии.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	- основные принципы построения коллектива, условия его функционирования, систему существующих общественных отношений.	- разрабатывать предложения по повышению эффективности командного взаимодействия для решения управленческих задач.	- навыками анализа влияния социокультурных факторов на формирование коллектива; - методами анализа социокультурного влияния управленческих технологий на групповую динамику.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Современные теории управления персоналом» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Введение в менеджмент, Основы менеджмента, Социология управления, Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Управление персоналом организации, Эффективность труда персонала, Кадровые технологии

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Организация труда персонала, Кадровая политика и кадровое планирование, Основы кадрового аудита и контроллинга, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Управление социальным развитием организации, Психофизиология профессиональной деятельности, Психология личности руководителей и подчиненных, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Психология сотрудничества и формирования управленческой команды, Психология делового общения, Производственная практика: преддипломная практика .

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
Аудиторные занятия (АЗ):	32	32
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	16	16
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	16	16
Самостоятельная работа студента (СР)	69	69
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	69	69
Контроль самостоятельной работы (КСР)	7	7
Контактная работа (КоР)	39	39
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		4
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	123	123
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	123	123
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	12	12
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/курс	Количество учебных часов			СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Эволюция современных теоретических подходов к управлению персоналом организации.	6	4	4	0	11	4
2	Становление новой управленческой парадигмы: Менеджмент 2.0.	6	2	2	0	11	2
3	Теория человеческого капитала.	6	2	2	0	11	2
4	Современные теоретические разработки американских теоретиков бизнеса и менеджмента.	6	4	4	0	11	4
5	Концепции управления знаниями и самообучающихся организаций.	6	2	2	0	11	2
6	Теория социального менеджмента в управления персоналом в Европе.	6	2	2	0	14	2
Итого:			16	16	0	69	16

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/Курс	Количество учебных часов			СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Эволюция современных теоретических подходов к управлению персоналом организации.	4	0	2	0	21	4
2	Становление новой управленческой парадигмы: Менеджмент 2.0.	4	2	0	0	21	2
3	Теория человеческого капитала.	4	0	0	0	21	2
4	Современные теоретические разработки американских теоретиков бизнеса и менеджмента.	4	0	2	0	20	4
5	Концепции управления знаниями и самообучающихся организаций.	4	0	0	0	20	2
6	Теория социального менеджмента в управления персоналом в Европе.	4	2	0	0	20	2
Итого:			4	4	0	123	16

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
<p>Тема 1: Эволюция современных теоретических подходов к управлению персоналом организации.</p>	<p>Взгляды на роль и место человека в организации. Изменение подходов к управлению персоналом. Причины изменения значимости человеческого фактора. Особенности отдельных теорий. Период технократического менеджмента 20-40-е XX в. (управление кадрами: работник как носитель трудовой функции, измеряемый через затраты рабочего времени, живой придаток машины). Введение рациональных процедур управления кадрами, усиление внешнего контроля, введение равной системы оплаты труда. 50-70-е XX в.- управление персоналом (работник как субъект трудовых отношений, личность). Усложнение механизма трудовой мотивации с переориентацией его на творчество, повышение квалификации. Создание системы непрерывного профессионального образования. Развитие социального партнерства. Повышение роли организационной культуры. Пересмотр принципов занятости с акцентом на гибкие и индивидуальные формы трудовой деятельности. 80-90-е XX в.- управление человеческими ресурсами (работник как ключевой, стратегический ресурс организации, социальная ценность, инвестиционный подход к формированию, использованию и развитию людей в организации). XXI в.- гуманистическая концепция (не люди для организации, а организация для людей). Люди как главный ресурс и социальная ценность организации.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Эволюция современных теоретических подходов к управлению персоналом организации</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-1	Доклады №1
<p>Тема 2: Становление новой управленческой парадигмы: Менеджмент 2.0.</p>	<p>Исчерпание потенциала управленческой парадигмы индустриальной эпохи (принципы стандартизации, специализации, иерархии, контроля и верховенства интересов акционеров). Влияние глобализации и межкультурных аспектов на менеджмент. Изменение и обогащение философии менеджмента из смежных областей знания (антропология, биология, дизайн, политология, теология). Новые задачи современного управления. Отказ от традиционной иерархии для создания гибких и жизнестойких организаций. Изменение оргструктуры предприятий. Проблема разработки и внедрения инноваций в компаниях. Создание условий для проявления инициативы сотрудников компаний в условиях креативной экономики. Корпоративная социальная ответственность руководителей высшего звена перед всеми взаимозависимыми группами общества. Создание корпоративных сообществ, поощрение новаторства и сотрудничества. Смещение акцентов контроля (с административного кон-</p>	ПК-1	Дискуссия №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>троля на самоконтроль). Обогащение систем оценки эффективности комплексными показателями. Создание системы оплаты труда с учетом долгосрочных целей организации. Применение информационной демократии. Предоставление рядовым сотрудникам большей самостоятельности и поощрение их инициативы. Создание корпоративных рынков идей, кадров и ресурсов. Разработка новых принципов принятия решений, поиск разумных компромиссов. Перенастройка менеджмента для работы в открытом мире. Гуманизация делового языка и методов бизнеса. Переучивание управленцев. «Менеджмент 2.0»: «человек» (персонал, коллектив, команда) как коллективный предприниматель, представляющий организацию.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Становление новой управленческой парадигмы: Менеджмент 2.0.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Тема 3: Теория человеческого капитала.	<p>Теория человеческого капитала Г. Беккера и Т. Шульца: сочетание функционального и системного подходов. Формирование отношений в области управления персоналом: основной акцент на развитии потенциала человека, увеличение его конкурентоспособности на рынке труда. Социальные, психологические и медико-биологические характеристики персонала как определяющие экономической результативности его труда. Человек не только ресурс, но и капитал, увеличение которого становится условием стратегического развития организации. Повышение роли и значимости персонала в отношениях с работодателем. Повышение риска утраты капитала при увольнении работников (нежелании работниками эффективно его использовать) для работодателя. Организация не только как сфера приложения труда и источник доходов, но и сфера развития навыков, способностей, повышения квалификации работников. Необходимость формирования организацией отношений, направленных на обогащение труда, закрепление персонала, повышение удовлетворенности работников своим трудом. Теория интеллектуального капитала: приоритетность нематериальных активов организации (рыночные активы, человеческие активы, интеллектуальная собственность, инфраструктурные активы). Работники и их знания как главная ценность организации XXI в. Элементы интеллектуального капитала: коллективные знания сотрудников, их творческие способности, умение решать проблемы, лидерские качества, предпринимательские и управленческие навыки; оптимальные типы поведения в различных ситуациях (стрессовые, командные взаимодействия); корпоративная культура организации, мотивация персонала к труду; система управления персоналом). Человек как изменяющаяся самодостаточная система (самоорганизация, гибкость и мягкость систем управления персоналом).</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Теория человеческого капитала.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-1	Дискуссия №2
Тема 4: Совре-	Питер Друкер о задачах менеджмента персонала в XXI	ПК-1	Доклады №2

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

<p>менные теоретические разработки американских теоретиков бизнеса и менеджмента.</p>	<p>веке. Новая парадигма менеджмента. Недостатки существующих теорий управления персоналом. Единственно правильный способ управления персоналом. Дифференциация подходов к управлению различных групп работников: одной и той же группой работников следует управлять по-разному в разных ситуациях. Принцип партнерства в управлении служащими. Сходство менеджмента с маркетинговой деятельностью. Управление, ориентированное на производительность. Производительность работника умственного труда как цель управления персоналом. Изменение подходов к работающим в организации и к их работе. Людьюми не надо «управлять». Задача - направлять людей. Цель - сделать максимально производительными специфические навыки и знания каждого отдельного работника. Гарвардская Модель 4С в управлении человеческими ресурсами. Модель 4С (commitment, competence, congruency, cost-effectiveness) разработка специалистов Гарвардской школы бизнеса как средство исследования проблем УЧР. Принципы политики УЧР: анализ потребностей различных групп заинтересованных в бизнесе лиц и ряда ситуационных факторов. Теория заинтересованных лиц.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Современные теоретические разработки американских теоретиков бизнеса и менеджмента.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 5: Концепции управления знаниями и самообучающихся организаций.</p>	<p>Научные предпосылки возникновения концепции управления знаниями. Суть управления интеллектуальными активами организации. Знания и корпоративная культура как неосозаемые активы. «В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки» Т. Питерса и Р.Уотермена. Организация как культурный феномен. Создание организационной действительности и влияние на нее через язык, нормы, фольклор, церемонии. Разработка стратегии организации как активное построение и преобразование окружающей реальности. Корпоративные культуры различного типа как объект управленческой деятельности (а не процессы, люди, их деятельность). Корпоративная культура как управляемый и изменяемый актив и фактор конкурентного преимущества компании.</p> <p>Питер Сенге и его «Искусство и практика самообучающейся организации». Обучающаяся организация как место, «в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов». Обучающаяся организация как реализация пяти ключевых принципов, глубоко укорененных в корпоративной культуре компании (системное мышление, общее видение, командное обучение, личное мастерство, когнитивные модели). Организационное научение.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Концепции управления знаниями и самообучающихся организаций.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	<p>ПК-1</p>	<p>Контрольная работа №1</p>
<p>Тема 6: Теория социального менеджмента в</p>	<p>Влияние политики Европейского союза в сфере защиты прав наемных работников на модели управления персоналом. Г.Мюрдаль (нобелевский лауреат 1974 г.) как</p>	<p>ПК-1</p>	<p>Доклады №3; Доклады №4</p>

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

управления персоналом в Европе.	<p>родоначальник шведской модели «функционального социализма». Основные характеристики: всеобщая политика благосостояния и профсоюзная политика солидарности в области зарплаты. Поведение людей в коллективе: не только высшее, но и среднее звено сотрудников может принимать участие в решении вопросов управления предприятием. Повышенный интерес к человеку социальному в противовес человеку индивидуальному. Денежное вознаграждение не единственный фактор, мотивирующий человека к работе. Необходимость использования психологических мотивов при анализе трудового поведения человека. Принятие обоснованных и взвешенных профессиональных решений: грамотное целеполагание и наличие достаточного количества информации.</p> <p>Модель «интегрированного менеджмента персонала» М. Хильба. «Женевская схема» (Швейцария). Корпоративные университеты. Необходимость новых взаимоотношений между руководителем и подчиненными, переход от модели «начальник-подчиненный» к модели «сетевой руководитель-сопредприниматели». Выстраивание взаимоотношений между руководителем и подчиненными на основе доверия, не на контроле.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Теория социального менеджмента в управления персоналом в Европе. Лабораторная работа: -</p>		
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Эволюция современных теоретических подходов к управлению персоналом организации.: Эволюция современных теоретических подходов к управлению персоналом организации.	Пр	4	Конференция
2	Современные теоретические разработки американских теоретиков бизнеса и менеджмента.: Современные теоретические разработки американских теоретиков бизнеса и менеджмента.	Пр	4	Дискуссия

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Эволюция современных теоретических подходов к управлению персоналом организации.: Эволюция современных теоретических подходов к управлению персоналом организации.	Пр	2	Конференция

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

2	Современные теоретические разработки американских теоретиков бизнеса и менеджмента.: Современные теоретические разработки американских теоретиков бизнеса и менеджмента.	Пр	2	Дискуссия
---	---	----	---	-----------

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512228>

2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511065>

3. Медведева, Т. А. Основы теории управления : учебник и практикум для вузов / Т. А. Медведева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7025-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490341>

Дополнительная литература:

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516339>

2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491391>

3. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06470-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494058>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный
4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhch.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>. - Текст: электронный
9. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/>. - Текст: электронный
10. [Executive.ru](https://www.e-executive.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/>. - Текст: электронный
11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru/>. - Текст: электронный
12. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/>. - Текст: электронный
13. [HR-tv.ru](https://hr-tv.ru/)[Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://hr-tv.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	2	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	3	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	5	4
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	5	4
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	6	5
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	6	5
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	6	5
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование			
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга	экзамен	6	5
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков			
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	6
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	7	6
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	7
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	8	7
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	7
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7

Заочная форма обучения:

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	1	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	2	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	3	3
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	3	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	3
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	4	4
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	4	4
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	4	4
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	4
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	4	4
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	4
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	4	4
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	5
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	5
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	5

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

ДОКЛАД

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Показатели и критерии оценивания доклада

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Структура (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Наглядность (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	
3	Дизайн и настройка (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	Содержание (презентация отражает основные этапы исследования – про-	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	блему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	Требования к выступлению (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

Шкала оценивания доклада

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за доклад представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДИСКУССИЯ

Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Дискуссия оценивается по следующим показателям:

1. Полное понимание обсуждаемой проблемы;
2. Собственное суждение по вопросу, исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы;
3. Аргументированное и обоснованное выступление по теме;
4. Соблюдение регламента выступления, логичное структурирование и изложение материала;
5. Умение обозначить проблемные вопросы.

Критерии оценивания участия в дискуссии

Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументированно отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления, выделяет проблемные вопросы	10 баллов
Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	8 баллов
Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	6 баллов
Не принимает участия в обсуждении	0 баллов

Шкала оценивания участия в дискуссии

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом.

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом.

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
--	-----------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

**Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине,
завершающейся экзаменом**

Баллы в БРС Университета	30		24		18		0	
Уровень сформированности компетенции	Повышенный		Высокий		Пороговый		Не сформированы	
Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично	
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Пороговый	<ul style="list-style-type: none"> - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации; - методы эффективного управления на основе использования теорий и принципов лидерства; - виды, источники, стадии конфликтных ситуаций и способы разрешения конфликтов; - понятие и типы власти; концепции власти в социологии. 	<ul style="list-style-type: none"> - формировать систему мотивации, использовать методы корректировки организационного поведения; - адаптировать работников к реальным ситуациям и вырабатывать собственные рекомендации по корректированию поведения сотрудников при формировании систем мотивации, стилей лидерства и методов разрешения конфликтов. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа организационного поведения сотрудников, использовать методы корректировки организационного поведения; - навыками анализа своей профессиональной деятельности и личностных особенностей; - методами формирования и поддержания этичного климата в организации; - организационными ценностями и убеждениями, применять их в жизни, в т.ч. в управленческой деятельности.
	Высокий	<ul style="list-style-type: none"> - основные принципы формирования коллектива, как социальной группы; - логику процессов возникновения и функционирования больших и малых социальных групп, социальных организаций, социальных институтов, их структур и функций. 	<ul style="list-style-type: none"> - выступать перед коллективом, излагать свои мысли, отстаивать свои убеждения; - использовать механизмы социального и административного контроля. 	<ul style="list-style-type: none"> - системой ценностей, необходимой для профессиональной деятельности - методами анализа организационного поведения сотрудников, методами корректировки организационного поведения, социального и административного контроля в практике управления коллективом.
	Повышенный	<ul style="list-style-type: none"> - основные принципы построения коллектива, условия его функционирования, систему существующих общественных отношений. 	<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать предложения по повышению эффективности командного взаимодействия для решения управленческих задач. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа влияния социокультурных факторов на формирование коллектива; - методами анализа социокультурного влияния управленческих технологий на групповую динамику.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пяти-балльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п.Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Примерные темы докладов №1

1. Эволюция взглядов на роль и место человека в организации.

2. Связь концепции управления персоналом с концепцией управления в целом.
3. Изменение подходов к управлению персоналом в XXI веке.
4. Причины изменения значимости человеческого фактора.
5. Управление персоналом в рамках концепции использования трудовых ресурсов.
6. Управление персоналом в рамках концепции управления персоналом.

Примерные темы докладов №2

1. Управление персоналом в рамках концепции управления человеческими ресурсами.
2. Управление персоналом в рамках концепции управления человеком.
3. Период технократического менеджмента 20-40-е XX в.
4. 50-70-е XX в.- управление персоналом (работник как субъект трудовых отношений, личность).
5. 80-90-е XX в.- управление человеческими ресурсами (работник как ключевой, стратегический ресурс организации, социальная ценность, инвестиционный подход к формированию, использованию и развитию людей в организации).
6. XXI в.- гуманистическая концепция (не люди для организации, а организация для людей).

Примерные темы докладов №3

1. Влияние современных принципов управления на модель управления персоналом.
2. Люди как главный ресурс и социальная ценность организации.
3. Недостатки существующих теорий управления персоналом.
4. Дифференциация подходов к управлению различными группами работников.
5. Принцип партнерства в управлении служащими.
6. Характеристика управления, ориентированного на производительность.

Примерные темы докладов №4

1. Производительность работника умственного труда как цель управления персоналом.
2. Изменение подходов к работникам в организации и к их работе.
3. Повышение роли и значимости персонала в отношениях с работодателем.
4. Теория интеллектуального капитала: приоритетность нематериальных активов организации (рыночные активы, человеческие активы, интеллектуальная собственность, инфраструктурные активы).
5. Работники и их знания как главная ценность организации XXI века.
6. Элементы интеллектуального капитала: коллективные знания сотрудников, их творческие способности, умение решать проблемы, лидерские качества, предпринимательские и управленческие навыки.

Примерные темы дискуссий №1

1. Методологические проблемы управления человеческими ресурсами современной организации.
2. Информационные технологии в управлении персоналом.
3. Применение информационной демократии.
4. Создание корпоративных сообществ, поощрение новаторства и сотрудничества в современной организации.
5. Смещение акцентов контроля (с административного контроля на самоконтроль) в системе управления персоналом.

Примерные темы дискуссий №2

1. Обогащение систем оценки эффективности персонала комплексными показателями.
2. Создание системы оплаты труда персонала с учетом долгосрочных целей организации.
3. Корпоративные рынки идей, кадров и ресурсов в системе управления.
4. Разработка новых принципов принятия решений, поиск разумных компромиссов.
5. Перенастройка менеджмента для работы в открытом мире.

Контрольная работа №1

1. Гуманизация делового языка и методов бизнеса как элемент корпоративной культуры.
2. Концепция интрапренерства и ее использование в практике управления персоналом.
3. Управление персоналом в условиях виртуальных и сетевых организаций.
4. Персонал современной организации как субъект самоуправления.
5. «Партисипативные» формы управления персоналом.
6. Проблема кросс-культурного переноса принципов и форм в управлении персоналом.
7. Когнитариат («информационный работник») П.Друкера как новая социальная группа в организации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Основные тенденции современного этапа развития теории управления персоналом.
2. Связь современной философии управления персоналом со смежными областями знания (антропология, биология, дизайн, политология, теология).
3. Социальная ориентированность теории и практики управления персоналом.
4. «Менеджмент 2.0»: «человек» (персонал, коллектив, команда) как коллективный предприниматель, представляющий организацию.
5. Идея корпоративной ответственности менеджмента в формах и методах управления персоналом.
6. Построение системы управления персоналом на основе приоритетов мотивации.
7. Модель «интегрированного менеджмента персонала» М. Хильба.
8. Уроки самых успешных компаний Америки по Т. Питерсу и Р. Уотермену.
9. Питер Друкер о задачах менеджмента персонала в XXI веке.
10. Новая парадигма менеджмента.
11. Гарвардская Модель 4С в управлении человеческими ресурсами.
12. Ситуационные факторы в управлении персоналом.
13. Теория заинтересованных лиц в управлении человеческими ресурсами.
14. Корпоративные университеты в системе управления знаниями.
15. Питер Сенге и его «Искусство и практика самообучающейся организации».
16. Научные предпосылки возникновения концепции управления знаниями.
17. Суть управления интеллектуальными активами организации.
18. Знания и корпоративная культура как неосязаемые активы.
19. Проблемы создания обучающейся организации.
20. Теория человеческого капитала Г. Беккера и Т. Шульцта: сочетание функционального и системного подходов.
21. Социальные, психологические и медико-биологические характеристики персонала как определяющие экономической результативности его труда.
22. Человек как изменяющаяся самодостаточная система (самоорганизация, гибкость и мягкость систем управления персоналом).

23. Теория человеческого и социального капитала: принципы применения.
24. Корпоративные культуры различного типа как объект управленческой деятельности.
25. Соотношение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Типы организационных культур.
26. Европейская политика благосостояния и модель управления персоналом.
27. Проблема гуманизации системы оценки эффективности работы персонала.
28. Основные особенности гуманистического подхода в управлении персоналом.
29. Исторические причины зарождения концепции управления знаниями в условиях господства рынка.
30. Предоставление рядовым сотрудникам большей самостоятельности и поощрение их инициативы.

Примерный перечень практических заданий к экзамену

1. В соответствии с концепцией «Менеджмент 2.0» проранжируйте следующие элементы интеллектуального капитала: коллективные знания сотрудников, их творческие способности, умение решать проблемы, лидерские качества, предпринимательские и управленческие навыки. Ответ обоснуйте.
2. Соотнесите модель «интегрированного менеджмента персонала» М. Хильба и современной российской практикой управления персоналом. Обоснуйте преимущества и недостатки обеих моделей.
3. Постройте алгоритм управления персоналом на основе приоритетов мотивации.
4. Проведите сравнительный анализ европейской политики благосостояния и модели управления персоналом.
5. Раскройте сущность понятия «обучающаяся организация». Перечислите проблемы, связанные с внедрением такой модели в практику управления персоналом в России.
6. Дайте характеристику корпоративных университетов в системе управления знаниями. Объясните преимущество корпоративных университетов по сравнению с академическими университетами.
7. Объясните, каким образом социальные, психологические и медико-биологические характеристики персонала определяют экономическую результативность его труда. Ответ обоснуйте.
8. Дайте характеристику проблемы гуманизации системы оценки эффективности работы персонала. Вычлените основные сложности в разработке системы оценки эффективности работы персонала в российских организациях.
9. Используя классификацию типов организационных культур, проведите сравнительный анализ понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Сформулируйте перечень необходимых критериев для успешной корпоративной культуры.
10. Смоделируйте схему создания системы оплаты труда персонала с учетом долгосрочных целей организации. Ответ обоснуйте.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.08 Современные теории управления персоналом
Форма обучения: очная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год
