

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Приволжский исследовательский медицинский университет"
Министерства здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и
воспитательной работе

Е.С. Богомолова

«19» апреля 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление персоналом»

Форма обучения: очно-заочная

Трудоёмкость дисциплины: 1 з.е. (36 часов).

Нижний Новгород
2022

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утвержденный Приказом МИНОБР-НАУКИ РОССИИ 12 августа 2020 № 352

Программа предназначена для слушателей дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Менеджмент», реализуемой в рамках проекта «Бизнес-школа ПИМУ».


Разработчик:

1. Свиридова Л.В., к.психол.н., доцент, бизнес консультант, бизнес тренер.

Программа рассмотрена и одобрена _____

СОГЛАСОВАНО

Руководитель проекта «Бизнес-школа ПИМУ»



(подпись)

Е.Б. Абросимова

«19» августа 2022г.

1 Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям слушателя, определяет содержание и виды учебных занятий и формы контроля.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, и слушателей программы профессиональной переподготовки «Менеджмент, Маркетинг, Экономика организации».

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утвержденный Приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ 12 августа 2020 № 352

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - подготовка слушателей к организационно-управленческой, аналитической и иной деятельности, требующейся в ходе реализации проектов, как в качестве исполнителей, так и руководителей проектов. формирование знаний, умений, навыков для подготовки высококвалифицированных с использованием ими в практической и научной исследовательской деятельности основ знаний в области управления персоналом. Изучение учебной дисциплины «Управление персоналом» преследует цель сформировать у слушателей системное представление о природе управления персоналом, его основах как отрасли научного знания и формы социальной и профессиональной практики. Преподавание данной учебной дисциплины также призвано развить у слушателей основы технологической культуры управления персоналом как фактора повышения качества профессиональной деятельности организации.

Задачи дисциплины:

1. углубленное понимание слушателей действия закономерностей и принципов управления персоналом, их взаимосвязи с деятельностью организации;
2. формирование знаний, навыков и умений слушателей, необходимых для их профессиональной деятельности и дальнейшего самообразования как руководителей и специалистов организаций различного типа;
3. ознакомление обучаемых с технологиями организационного и кадрового проектирования и управления и их прогнозирования как динамических и сложноорганизованных процессов.
4. ориентирование слушателей в важности прикладного подхода к управлению человеческими ресурсами и овладения навыками планирования, отбора, оценки, адаптации профессионально развития и формирования карьеры в управлении персоналом

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины слушатель должен:

Знать

- современные концепции и практику управления персоналом;
- предмет, задачи и научные основы управления персоналом;
- практику стратегического управления человеческими ресурсами;
- организационные стратегии в области управления персоналом
- прикладные и инструментальные подходы в области управления персоналом.
- технологии кадрового проектирования, развития изменения и трансформации организации, проектирование рабочих мест и ролей

7.	Карьера и развитие персонала	4,5	2,5	0,5	-	2	2
8.	Система обучения персонала	3,5	1,5	0,5	-	1	2
9	Адаптация персонала	3	2	1	-	1	1
10	Командообразование	3,5	2,5	0,5	-	2	1
	Итого	36	20	6		14	16

6 Формы контроля знаний студентов

№ п/п	Тип контроля	Форма контроля	Параметры
1	Текущий контроль	Устный опрос на занятиях	Опрос проводится перед началом каждого занятия по ранее пройденному материалу. Цель опроса – закрепление знаний. Опрос проводится без индивидуального оценивания слушателей.
2	Итоговый контроль	Зачет	Оценка остаточных знаний пол курсу в объеме 20 вопросов по всем темам курса.

6.1 Порядок формирования оценок по дисциплине

Оценка за зачет не ставится. Зачет не дифференцированный.

7 Содержание дисциплины

Раздел 1. Система управления персоналом

Изучение кадровых процессов в организации

Различия и общее между системами управления персоналом и управлением человеческими ресурсами.

Понимание широкого и узкого толкования термина «Кадровая политика».

Краткое содержание:

Место управления персоналом в системе менеджмента организаций. Этапы управления персоналом, их характеристики и отличия. Уровни управления персоналом: цели и место в организационной структуре организации. Кадровые процессы в организации. Составляющие менеджмента персонала: кадровая работа и работа с персоналом.

Практическая часть:

Работа с кейсом « Организационный профиль фирмы»

Ознакомление с функционалом менеджера по Управлению персоналом

Раздел 2. Корпоративная культура

Оценка и анализ уровня корпоративной культуры

Формирование видения, миссии и философии компании

Разработка подходов в изучении корпоративной культуры организации

Краткое содержание:

Основные подходы к пониманию сущности организационной и корпоративной культуры.

Структура, уровни и среда корпоративной культуры.

Уровни изучения корпоративной культуры.

Разработка корпоративного руководства и ценности организации.

Видение, философия и миссия компании.

Структура и компоненты корпоративной культуры.

Российские и иностранные организации: учет различий менталитета при формировании организационной культуры.

Практическая часть:

Оценка уровня корпоративной культуры компании

Раздел 3. Функции управления персоналом

Понимание процедуры кадрового программирования

Формирование миссии, видения.

Формирование стандартных, ключевых и ведущих компетенций организации

Разработка программ формирования требуемых компетентностей персонала

Краткое содержание: Понятие политики персонала. Цель политики персонала. Принципы кадровой политики. Типы политики персонала: по отношению к осознанности проблем и по отношению к внешней среде. Пассивная, реактивная, превентивная, активная кадровая политика. Открытая и закрытая политика персонала. Место кадровой политики в системе политик организации. Внешние и внутренние факторы кадровой политики. Участие руководителей в формировании политики персонала. Методическое обеспечение политики персонала. Уровни планирования мероприятий по персоналу. Связь стратегии развития с типом политики персонала. Кадровые стратегии организаций (типы, виды, элементы). Компетенции организации и компетентности персонала

Практическая часть:

. Кейс Компания «М» Разработка стандартных, ключевых и ведущих компетенций компании, формирование карты целей для создания необходимых компетентностей персонала и его подбора. Разработка корпоративных программ обучения для формирования необходимых компетентностей персонала

Раздел 4. Подбор и отбор персонала

Использование современных технологий подбора и отбора персонала

Задачи:

Изучить методы привлечения персонала и источники найма

Проводить количественную и качественную оценку найма

Изучить технологию конкурсных отборов и организационно – кадрового аудита

Краткое содержание:

Методы привлечения персонала. Источники найма. Внутренний и внешний найм. Выбор методов привлечения персонала. Связи методов набора с типами политики персонала организации и типом организационной культуры. Количественная и качественная оценка эффективности найма. Конкурсный прием персонала. Парадигмы конкурса. Этапы конкурса. Организация работы конкурсной комиссии. Кадровое обеспечение.

Практическая часть:

Кейс « Технология конкурсных отборов на замещение вакантной должности»

Раздел 5. Оценка персонала

Цель: освоение технологий и методов оценки персонала

Задачи:

Формирование знаний в области зарубежной и российской практики оценки персонала

Ознакомление с технологиями и методами аттестации персонала

Ознакомление с организационно – кадровым аудитом

Изучение особенностей и технологий центра оценки персонала....

Работа с типичными технологиями оценки персонала

Краткое содержание:

Зарубежная и российская практика оценки персонала

Аттестация персонала

Организационно – кадровый аудит

Центр оценки- метод оценки персонала

Экономические аспекты технологий оценки персонала

Психодиагностика. Типичные методы оценки персонала Составляющие кадрового аудита: аудит процессов, аудит структур, аудит персонала. Параметры кадрового аудита, параметры аудита процессов:

планирование ресурсов, набор персонала, отбор персонала, системы стимулирования труда, адаптация, обучение, оценка труда, продвижение и развитие персонала, мониторинг кадровой ситуации. Параметры аудита структуры: миссия и цели организации, организационные патологии, оценка управляемости, стиль управления, динамичность структуры. Параметры аудита персонала: кадровый состав, кадровый потенциал. Методы кадрового аудита: анализ документов, оценка персонала, анализ кадровой ситуации в организации.

Практическая часть:

1. Кейс « Организационно – кадровый аудит»
2. Групповое упражнение « Ядерная катастрофа».
3. Тест MBTI –определение типологии личности

Раздел 6. Мотивация персонала

Цель:

Освоение сущности мотивации труда

Задачи:

Изучить основные понятия концепции мотивации.

Сформировать ключевые принципы трудовой мотивации

Изучить содержательные, процессуальные и современные теории мотивации.

Освоение принципов разработки системы KPI и грейдов, системы КТУ (КТВ).

Краткое содержание:

Теории мотивации. Структура мотивации. Механизмы стимулирования. Анализ системы мотивации персонала в организации. Система вознаграждения в организации. Внешние и внутренние вознаграждения. Системы нетрадиционных вознаграждений. Справедливость вознаграждений. Вознаграждение и наказание. Условия наказания. Мотивация персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Самомотивация. Структура оплаты труда. Социальные программы. Участие в прибыли.

Практическая часть:

Кейс разработка системы мотивации с использование системы КТУ (КТВ)

Кейс « Оценка внутренней мотивации достижений успешных результатов деятельности» для индивида и организации

Раздел 7. Карьера и развитие персонала

Цель:

Освоение сути понятия карьера и возможности управления карьерой в организации

Задачи:

Изучить современные формы развития персонала в организации
 Осуществление анализа и возможности развития карьеры в организации
 Ознакомление с бюджетом развития персонала
 Изучить мотивационные аспекты развития персонала через систему KPI.....

Краткое содержание:

Суть понятия карьеры. Возможность управления карьерой в организации. Современные формы развития персонала. . Анализ возможностей развития персонала и управления карьерой в организации. Кадровый резерв. Типы кадрового резерва. Принципы и методы формирования кадрового резерва. Стадии формирования резерва. Методы поддержания кадрового резерва. Оценка экономической эффективности работы с резервом. Планирование карьеры. Понятие карьеры. Типы карьеры. Стадии карьеры. Карьерограмма. Вертикальная и горизонтальная карьера. . Функции планирования карьеры в организации. Мотивационные аспекты развития персонала в организации. Специфика мотивации персонала на разных стадиях развития карьеры

Практическая часть:

Кейс « Беседа с сотрудником об индивидуальном плане его развития

Раздел 8. Система обучения персонала

Цель:

Формирование у слушателей знаний в следующих аспектах управления персоналом:

Достижение более высокого уровня производительности и качества труда персонала;
 Подготовка персонала к выполнению новых производственных задач;
 Систематическое обновление знаний работников предприятия;
 Повышение профессиональной культуры сотрудников;
 Повышение уровня трудовой мотивации персонала;
 Оптимизация корпоративной культуры компании.

Задачи:

Ознакомление с формами обучения.
 Оценка эффективности обучения. Использование методов оценки обучения Киркпатрика и ROI.
 Ознакомление см новым формами обучения взрослых

Краткое содержание:

Компетентность руководителей и специалистов. Требования к способностям, необходимым на различных уровнях управления. Традиционное обучение и обучение, совмещенное с организационным развитием. . Обучение руководителей. Стили обучения. Профессиональное обучение. Формы обучения: подготовки , переподготовки, повышения квалификации. Модели обучения. Цели внутрифирменного обучения. Затраты на

внутрифирменную подготовку. Диагностика потребности в обучении. Принципы разработки обучающих программ, типология программ обучения. Уровни внутрифирменной подготовки. Конкурентный список нефирменных учебных центров. Оценка эффективности обучения. Контроль за качеством обучения. Понятие самообучающейся организации. Особенности обучения взрослых. Непрерывное обучение. Новые формы обучения взрослых.

Практическая часть:

1. Тест Дэвида Кипера. Описание стилей обучения
2. Кейс « Оценка эффективности обучения с использованием ROI

Раздел 9. Адаптация персонала

Цель:

Формирование у слушателей понятия адаптации, видов адаптации и скорости прохождения адаптационных процессов

Задачи:

Изучить виды адаптации,

Изучить этапы адаптации

Ознакомиться со сроками адаптации

Сформировать подходы в соотношении адаптационные процессы с процедурой наставничества.

Краткое содержание:

Адаптация персонала. Профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая адаптация. Работоспособность, усталость, стресс. Этапы адаптации. Общая и специальная программы адаптации. Первичная и вторичная адаптация. Расстановка кадров: ориентация, поддержание и использование. Введение в должность: индивидуальное и коллективное. Наставничество. Участие руководителей при адаптации сотрудников. Профессиональная ориентация

Практическая часть:

Кейс. « Адаптационные процессы и организационная эффективность».

Раздел 10. Командообразование

Цель:

Ознакомление с принципами командообразования как эффективным подходом в управлении персоналом организации

Задачи:

за счет внедрения командообразования обеспечить:.....

Сокращение расходов на управление

Усиление корпоративной культуры посредством использования командных форм деятельности

Философский аспект: командная деятельность как противовес усилению конкуренции

Расширение сферы управления персоналом

Краткое содержание:

Команды в условиях оптимизации производства. Принципы построения и функционирования команд. Оценка эффективности командной работы. Взаимодействие в команде для обучения, инноваций и конкурентоспособности. Руководитель как фасилитатор командной работы

Практическая часть:

1. Упражнение « 6 Квадратов»
2. Построение структуры командообразования топ – менеджмента в организации на основе результатов теста MBTI

8 Образовательные технологии

При проведении занятий используются презентации, групповая проектная работа, обсуждение, разбор конкретных ситуаций, решение задач.

8.1 Методические рекомендации преподавателю: для наиболее эффективного усвоения материала необходимо применять интерактивный подход к проведению лекционных занятий. По каждой тематике приводить практические примеры.

8.2 Методические указания слушателям: подготовку к занятиям следует начинать с изучения теоретических основ и понятийного аппарата по рассматриваемой теме.

В самостоятельную работу слушателя входит подготовка к практическим занятиям и блиц-опросу по изученному материалу, который проводится в начале каждого лекционного занятия, изучение дополнительной литературы по основным разделам программы.

9 Оценочные средства

Вопросы текущего контроля

1. Кадровая политика. Система принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы
2. Понятие ценностей компании. Сознательный выбор направления развития компании, способа достижения цели, основывающийся на ценностях компании
3. Стандартные, ключевые и ведущие компетенции организации Совокупность внутрифирменных норм и правил взаимоотношений рабочих и служащих, система ценностей организации
5. Компетентности (компетенции) сотрудника Виды работ, качества, роли в компетенциях сотрудника
6. Экономическая безопасность в управлении персоналом. Максимальный показатель риска персонала по степени существенности для экономической безопасности компании.
7. Оценка персонала. Кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качества и потенциала личности требованиям деятельности:
8. Отбор и подбор персонала. Процесс, в котором организация выбирает из списка заявителей лицо или лиц, наилучшим образом подходящих по критериям для вакантного места работы
9. Центр Оценки персонала Особенности, технологии. Экономическая составляющая использования метода Ассесмент Центр.
10. Понятие « Мотивация» Потребности как основа мотивации. Стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.
11. Понятие вовлеченности персонала. Характеристика преданности человека организации, вовлеченности в ее деятельности.
12. Первоначальная, содержательная, процессуальная теории мотивации, современные концепции мотивации Теория мотивации Герцберга .
13. Потребности как основа мотивации работника. Прямое и косвенное воздействие на деятельность, поведение и общение человека через потребности
14. Нетрадиционные методы мотивации, характерные для современных мотивационных концепций.
- 15 Наиболее эффективные стимулы, создаваемые внешней _____ средой (организацией)

в формировании мотивации у работника

16. Командообразование. Понятие команды. Этапы формирования команды

17. Собеседование (интервью при приеме на работу) Сбор данных о профиле и потенциале пригодности будущего работника (квалификации, способностях, интересе, характере, мотивах и ценностях) и получение сведений им о рабочем месте, перспективах своего личного роста

18. Формирование карьеры. Карьерный рост. Рост знаний, умений навыков, который может идти по линии специализации или транспрофессионализации, формируя профессиональную карьеру, внутриорганизационную карьеру.

19. Аттестация персонала Соответствие процедуры аттестации ТК РФ . Технологии и методы.

20. Организационно – кадровый аудит. Оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

Тематика дифференцированного зачета итогового контроля.

Дисциплина « Управление персоналом»

Дифференцированный зачет.

Тест остаточных знаний

Ф.И.О. тестируемого _____

Группа _____

Выберите, пожалуйста, правильный ответ и перечеркните соответствующую ему букву варианта ответа.

Содержание вопроса	вариант ответа	
	а	б
1. Система принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы: а) система работы с персоналом; б) кадровая политика	а	б
2. Сознательный выбор направления развития компании, способа достижения цели, основывающийся на ценностях компании: а) стратегия развития; б) философия предприятия	а	б
3. Совокупность внутрифирменных норм и правил взаимоотношений рабочих и служащих, система ценностей организации: а) организационная культура; б) философия организации	а	б
4. Набор способностей, которые позволяют решать особые задачи для большинства участников рынка: а) ключевая компетенция; б) стандартная компетенция	а	б
5. Виды работ, качества, роли: а) компетентности персонала; б) компетенции компании	а	б
6. Максимальный показатель риска персонала по степени существенности для экономической безопасности компании: а) сопротивление изменениям; б) отсутствие системы мотивации	а	б
7. Кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качества и потенциала личности требованиям деятельности: а) оценка; б) аттестация	а	б
8. Процесс, в котором организация выбирает из списка заявителей лицо или лиц, наилучшим образом подходящих по критериям для вакантного места работы: а) отбор; б) подбор персонала	а	б
9. Центр оценки персонала: а) место, где оценивают персонала; б) метод оценки персонала	а	б
10. Стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности: а) мотивация труда; б)	а	б

стимулирование труда		
11. Характеристика преданности человека организации, вовлеченности в ее деятельности, выражающаяся в принятии и соблюдении правил и требований организации: а) следование корпоративной культуре; б) лояльность работника	а	б
12. Теория мотивации Герцберга говорит о том, что определяющими факторами удовлетворенности работой являются факторы: а) связанные с внешними условиями; б) связанные с содержанием труда	а	б
13. В основе мотивации человека к деятельности лежат: а) потребности; б) факторы внешней среды	а	б
14. К нетрадиционным формам мотивации можно отнести: а) все, что способствует укреплению у человека чувства самоуважению; б) принуждение	а	б
15. Небольшое количество человек, которые разделяют цели, задачи ценности и общие подходы к деятельности, принимают на себя ответственность за конечные результаты: а) группа; б) команда	а	б
16. Сбор данных о профиле и потенциале пригодности будущего работника (квалификации, способностях, интересе, характере, мотивах и ценностях) и получение сведений им о рабочем месте, перспективах своего личностного роста: а) тестирование; б) собеседование	а	б
17. Наиболее эффективный из известных стимулов в мотивации персонала: а) принуждение; б) самоутверждение	а	б
18. Рост знаний, умений навыков, который может идти по линии специализации или транспрофессионализации, - это: а) профессиональная карьера; б) внутриорганизационная карьера	а	б
19. Консенсус, общепринятое лидерство, признание доверия, набор стандартов, совместные усилия: а) факторы, соответствующие этапу выработки норм; б) этапу функционирования команды	а	б
20. Оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития: а) аттестация; б) организационно - кадровый аудит.	а	б

Сумма баллов: _____

Оценка: _____

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

10.1 Базовая литература

Базовый учебник

1. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА-М,2011.- 570 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. - изд. 3-е, доп. и перераб.- М.: ИНФРА-М, 2013. - 638 с.

10.2 Основная литература

1. Анурин, В.Ф. Профессионально – интеллектуальный потенциал коллектива: причины и следствия // Кадровые решения. – 2006. - № 2.
2. Бекетова, А. Эволюция найма // Справочник по управлению персоналом. – 2006. - №1. – С. 8 - 9.
3. Бровкин, А.В. Институциональные формы подбора персонала: Дис. ... канд. экон. наук – М.: Б.и., 2007
4. Бойдаченко П.Г. Служба управления персоналом. - 2-е изд., перераб. и доп. - Новосибирск: ЭКО, 1997. - 330 с.
5. Винников, М. Кандидаты на подбор кандидата: Работа с кадровыми агентствами // Справочник по управлению персоналом. – 2006. - № 1. – С. 19 - 23.
6. Вигман С.Л. Стратегическое управление в вопросах и ответах. Учебное пособие.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.

7. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2008.- 296 с.
8. Владимирова, В.В. Правовые аспекты использования кадровых инструментов в процессе отбора персонала // Кадры предприятия. - 2006. - №5. – С. 58 - 65.
9. Горчакова, В. Директор по персоналу: ведущие компетенции [Текст] / В. Горчакова // Управление персоналом. - 2003. - № 10. – С.37-39
10. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учебное пособие. - 2-е изд., испр. - Киев: МАУП, 2002. - 192 с.
11. Кадры предприятия. 300 образцов должностных инструкций: Практическое пособие /Авторы-составители Д.Л Шур, Л.В. Труханович. - М.: ДиС, 2000. - 880 с.
12. Кисилевский, А. Некоторые тенденции современного кадрового рынка России // Управление персоналом. - 2007. - № 10. – С. 14 – 15.
13. Круть, Н. Гол забывает соискатель [// Справочник по управлению персоналом. – 2007. - № 1. – С. 10 - 13.
14. Крюкова, Е. Непростая встреча кандидата с рекрутером // Практическая психология. – 2006. - № 5. – С. 44 – 47.
15. Круден Г.Д., Шерман А.У. Зарубежный опыт управления персоналом. В 8 Ч. / Пер. с англ. Н.П.Володиной и др.; Науч. ред. Х.А.Беков. - М.: РАГС; Ч.1: Организация и управление персоналом, 2000. - 112 с.; Ч.2: Подбор и расстановка кадров, 2001. - 112 с.; Ч.3: Обеспечение кадрового потенциала организации, 2001. - 148 с.; Ч.4: Руководство в организации, 2001. - 124 с.; Ч.5: Отношение между работниками (профсоюзом) и администрацией, 2001. - 64 с.; Ч.6: Оплата труда персонала, 2001. - 84 с.; Ч.7: Защищенность персонала, 2001. - 80 с.; Ч.8: Управление персоналом в будущем, 2001. - 52
16. Рудавина Е.Р., Екомасов В.В. Книга директора по персоналу. Спб, Питер, 2009.
17. Лидерство. Серия Классика Harvard Business Review, Альпина Бизнес Букс, М.: 2006.
18. Максвелл Дж. Лидерство на 360 градусов. Как повысить свое влияние в любой должности в организации. Минск: Поппури, 2007.
19. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник.-М.: Издательство «Финпресс», 2004. -288с.
20. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность/Хьюберт К. Рамперсад: Перев. С англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 352 с.
21. Резник С.Д. Управление персоналом: Учебное пособие. - Пенза: ПГАСА, 1999. - 208 с.
22. Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.
23. Свиридова Л.В. Проблемы формирования профессиональных управленческих команд в условиях инновационного развития организации. Монография. Н.Новгород: ООО «ВЕК», 2009.-184с. ISBN978-5-9901479-3-5, ББК60.823, УДК 65, С24
24. Сенге. П. М. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. Олимп – Бизнес, 2003
25. Сурков, С.А. Использование социальных факторов в деятельности менеджеров по персоналу [Текст] / С.А. Сурков // Кадры предприятия. - 2006. - № 10. – С.89 – 95.
26. Талицких Е.В. Создание эффективного HR- отдела. Руководство менеджера по персоналу. М, Вершина, 2008.
27. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера / П.В. Жу-

равлев,

28. Тичи Н., Деванна М.А. Лидеры реорганизации. М. Экономика, 1990
29. Трейси Б. Цель – абсолютное лидерство. Ключ к успешному руководству и организации. М. Интерэксперт, 2003
30. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение, 8-е издание./ Пер. с англ. под ред Е.Г. Молл. – СПб,: Питер, 2004 -637с., 421 – 444с.
31. Уитмор Д. Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практическое пособие / Пер. с англ., науч. ред., авторский комментарий А.П. Колесник. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 161 с.
32. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. Новая роль HR –менеджера в организации. ИД « Вильямс», 2007.
33. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 554 с.
34. Armstrong M.(1996) A Handbook of Personnel Management Practice, 6th edn, Kogan Page, London
35. Allport, G (1960) The open system in personality theory, JOURNAL OF Abnormal and Social Psychology, 61, pp 301-311
36. Beer M., Spector B., Lawrence P., Quinn Mills D., Walton R. Managing Human Assets. - The Free Press, New York, 1984.
37. Boxall P.F. Strategic HRM: a beginning, a new theoretical direction. //Human Resource Management Journal, 1992, 2 (3).
38. Elkeles T., Phillips J.(2000)The Chief Learning Officer (CLO): Driving Value Within a Changing Organization Through Learning and Development (Improving Human Performance)».
39. Paton Rob, Taylor Scott, Storey John, Peters Geoff (2007)/Handbook of Corporate University Development: Managing Strategic Learning Initiatives in Public and Private Domains
40. Eigenhuis Ap, Lijk Rob Van, Page Kogan (2007) High performance Business Strategy: Inspiring Success Through Effectives Human Resource Management.
41. Walsh J. (1998) HRM `s Full Complement works better. *People Management*, 23July. p.14
42. Ouchi, WG (1981) Theory Z, Addison – Wesley, Reading Mass
43. Fombrun C.J., Tichy N.M., Devanna M.A. Strategic Human Resource Management. - Wiley, New York, 1984.
44. Human Resource Management in Europe: Text and Cases. /Vickerstaff S. – London: Chapman and Hall, 1992.
45. Legge K. The morality of HRM, in eds. C. Mabey, D. Skinner, T. Clark, Experiencing Human Resource Management, Sage, London, 1998.
46. Monks, K. Models of personnel management: a means of understanding the diversity of personnel practices? //Human Resource Management Journal, 1992
 - a. Taylor F.W. Principles of Scientific Management. – New York, Harper, 1911.
47. Marchington M. and Wilkinson A. Core Personnel and Development, Institute of Personnel and Development, London, 1996.
48. Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance. - The Free Press, New York, 1985.
49. Richardson R., Thompson M. The Impact of People Management Practices on Business Performance: A literature review //Institute of Personnel and Development. - London, 1999.
50. Schuler R.S. Strategic human resource management: linking people with the strategic needs of the business, *Organizational Dynamics*, 1992, 21 (1).

51. Wright P.M. and McMahan G.C. Theoretical perspectives for SHRM, *Journal of Management*, 1992, 18 (2).
52. Bevan S., Barber I., Robinson D. Keeping the Best: A practical guide to retaining key employees. – Institute for Employment Studies, Brighton, 1997.
53. Bulla D.N., Scott P.M. Manpower requirements forecasting: a case example. // *Human Resource Forecasting and Modeling*. – ed. D. Ward, T.P. Bechet, R. Tripp, Human Resource Planning Society, New York, 1994.
54. Capelli P. A market-driven approach to retaining talent. // *Harvard Business Review*, 2000, January-February.
55. Casson J. Re-evaluating Company Manpower Planning in the Light of Some Practical Experiences. – Institute of Manpower Studies, Brighton, 1978.
56. Hendry C. Human Resource Management: A strategic approach to employment. – Butterworth-Heinemann, Oxford, 1995.
57. Keep E. Corporate training strategies. // *New Perspectives on Human Resource Management*, ed. J. Storey, Blackwell, Oxford, 1989.
58. Liff S. Manpower or HR planning: what's in a name? // *Personnel Management*, 3rd edn., ed. S. Bach, K. Sisson, Blackwell, Oxford, 2000.
59. Marchington M., Wilkinson A. Core Personnel and Development. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.
60. Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.
61. Quinn Mills D. Planning with people in mind. // *Harvard Business Review*, 1983, November-December.
62. Reilly P. The Human Resource Planning Audit. – Cambridge Strategy Publications, Cambridge, 1999.
63. Roberts G. Recruitment and Selection: A competency approach. – Institute of Personnel and Development, London, 1997.
64. Rodger A. The Seven-Point Plan. – National Institute of Industrial Psychology, London, 1952.
65. Rothwell S. Human resource planning. // *Human Resource Management: A critical text*, ed. J. Storey, Routledge, London, 1995.
66. Wood R., Payne T. Competency-based Recruitment and Selection. – Wiley, Chichester, 1998. М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 336 с.
67. Cook M. Personnel Selection and Productivity. – Wiley, Chichester, 1993.
68. Edenborough R. Using Psychometrics. – Kogan Page, London, 1994.
69. Harris M. Human Resource Management: A Practical Approach. 2 ed. – Fort Worth: The Dryden Press, 2000.
70. Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. /Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. 3 ed. - Boston: McGraw-Hill, Inc., 2000.
71. Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.
72. Recruiting the Recruiter: avoiding the evils of job agencies. // *Human Resources*, September, 2001.
73. Smith J.M., Robertson I.T. The Theory and Practice of Systematic Staff Selection. – Macmillan, London, 1986.
74. Taylor S. Employee Resourcing. – Institute of Personnel and Development, London, 1998.
75. The Worldwide War for Talent II Is Coming: Are You Prepared? <http://www.erexchange.com>
76. Townley B. Selection and appraisal: reconstructing social relation? // *New Perspectives on Human Resource Management*, ed. J. Storey, Routledge, London, 1989.

77. Fowler A. *Induction*, 3rd edn. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.
78. Armstrong M., Brown D. Relating competencies to pay: The UK experience. // *Compensation & Benefits Review*, 1998, May-June.
79. Armstrong M. *Employee Reward*, 2nd edn. - Institute of Personnel and Development, London, 1999.
80. Armstrong M., Brown D. *Pay: The new dimensions*. – Chartered Institute of Personnel and Development, London, 2001.
81. Brown D. Presentation to the Compensation Forum meeting, 1998, February.
82. Lawler E.E. What's wrong with point-factor job evaluation. // *Compensation & Benefits Review*, 1986, March-April.
83. Lawler E.E. *Strategic Pay*. – Jossey Bass, San Francisco, 1990.
84. Marsden D., French S. *What a Performance: Performance-related pay in the public services*. – Centre for Economic Performance, London, 1998.
85. Schuster J.R., Zingheim P.K. *The New Pay*. – Lexington, New York, 1992.
86. Sparrow P.R. Too true to be good. // *People Management*, 1996, December.
87. Argyris C. *Organizational Learning: A theory of action perspective*. – Addison-Wesley, Reading, Mass, 1996.
88. Argyris C., Schon D.A. *On Organizational Learning*. – Blackwell, Cambridge, Mass, 1992.
89. Bass B.M., Vaughan J.A. *Training in Industry: The management of learning*. – Tavistock, London, 1966.
90. Kandola R., Fullerton J. *Managing the Mosaic: Diversity in action*. – Institute of Personnel and Development, London, 1994.
91. Keep E. *Corporate training strategies*. // *New Perspectives on Human Resource Management*, ed. J Storey, Blackwell, Oxford, 1989.
92. Kirkpatrick D.L. *Evaluating Training Programs*. – Berret-Koehler, San Francisco, 1994.
93. Marsick V.J. Trends in managerial invention: creating a learning map. // *Management Learning*, 1994, 21 (1).
94. Senge P. *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. – Doubleday, London, 1990.
95. Sonnenfeld J.A., Peiperl M.A., Kotter J.P. Strategic determinants of managerial labor markets: a career systems view. // *Human Resource Strategies*, ed. G. Salaman, Sage, London, 1992.
96. Stern E., Sommerlad E. *Workplace Learning, Culture and Performance*. - Institute of Personnel and Development, London, 1999.
97. Thurbin P.J. *Implementing the Learning Organization*. – London, 1994.
98. Dale E., Michelon L.C. *Modern Management Methods*. – Pelican Books, 1993.
99. Druker P. *The Practice of Management*. – London, Pan Books LTD, 1970.
100. Edenborough R. *Using Psychometrics. A Practical Guide to Testing and Assessment*. - London, Kogan Page Limited, 1994.
101. Ivancevich I.M., Matteson M.T. *Organizational Behavior and Management*, 2 ed. – Richard D. Irwin, Inc., 1990.
102. Heriot P. *Assessment and Selection in Organizations*. Ed. Wiley and Sons, 1989.
103. Nyfield G. *Assessing Skills for Office Work. Recruitment Report*. // *Personnel Management*, 1985, 2.
104. Odiorne G.S. *The Human Side of Management*. – D.C. Heath and Company, 1987.
105. Smith M., Gregg M., Andrews D. *Selection and Assessment: A New Appraisal*. Pitman Publishing, 1989.

106. Smith M., Robertson I.T. *Advances in Selection and Assessment*. Ed. Wiley and Sons, 1989.

Библиотека Сбербанка

107. Армстронг М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии/Майкл Армстронг, Анжела Бэрон: Пер. с англ.- М. Альпина Паблишер, 2017.-250с.- (Библиотека Сбербанка)
108. Голдрайт Э., Кокс, Дж. Процесс непрерывного совершенствования/Элияху Голдрайт, Джеф Кокс пер с англ. П. Мамеонов.- Минск «Попурри» 2017.-416 с. (Библиотека Сбербанка)
109. Катценбах Д. Командный подход: Создание высокоэффективной организации/Джон Катценбах, Дуглас Смит: Пер. с англ. – АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2017.-376С.(Библиотека Сбербанка)
110. Лалу, Фредерик. Открывая организацию будущего/Фредерик лалу: Перевод с английского).- Москва: Манн , Иванов и Фербер. , 2016-528с. – (Библиотека Сбербанка)
111. Лейтон, Марк Сс. Просто об Agile./Марк С. Лейтон: [перевод с английского]/- Москва:Эксмо,2017-432с. – (Библиотека Сбербанка)Т.76.
112. Логан, Дэйв. Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры/Дэйв Логан, Джон Кинг, Хэли Фишер – Райт; Перевод с английского.-Москва: Манн , Иванов и Фербер. , 2017-336с. – (Библиотека Сбербанка)
113. О'Райли Ч. Победить с помощью инноваций. Практическое руководство по управлению изменениям и обновлениями ./ Майкл Ташмент, Чарльз О'Райли III; Пер с англ. – М : АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР , 2017(Библиотека Сбербанка)
114. Тянь , Тао .Huawei: Лидерство, корпоративная культура, открытость: перевод с англ./Тянь Тао, Дэвид дэ Кремер, У Чуньбо: Москва: Олимп – бизнес, 2017.- 526 с.- (Библиотека Сбербанка)
115. Сайдман, Дов. Отношение определяет результат/ Дов Сайдман:[перевод с английского]/-Москва: Манн , Иванов и Фербер. , 2017-464 с. – (Библиотека Сбербанка)
116. Сенге П. Танец перемен: Новые проилемы самообучающихся организаций/ Питер Сенге и др.: Пер с англ.-М: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2017.- 780с. (Библиотека Сбербанка)
117. Фернандес – Араос, Клаудио. Выбирать сильнейших. Почему это так важно, так трудно и как этому научиться/Клаудио Фернандес – Араос; [перевод с английского]/-Москва: : Манн , Иванов и Фербер. , 2016-352 с. – (Библиотека Сбербанка)
118. Хау Дж. Краутсорсинг: Коллективный разкм- будущее бизнеса/Джефф Хау; Пер с англ. – М « Альпина Паблишер», 2017.-288с.- (Библиотека Сбербанка)
119. Эдмонсон, Эми. Взаимодействие в команде: как организации учатся, создают инновации и конкурируют в экономике знаний/Эдмонсон Эми:[перевод с английского]/-Москва:Эксмо, 2016 – 320 с. (Библиотека Сбербанка)

10.3. Ресурсы открытого доступа (указаны основные)

Специализированные Интернет - сайты по управлению персоналом

- www.hrm.ru (Журнал «Кадровый менеджмент»)
- www.hr-journal.ru (Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом)
- www.hrc.ru (Кадровый клуб)
- www.apsc.ru (Ассоциация консультантов по подбору персонала)
- www.superclub.ru (HR Клуб СУПЕР)
- www.msk.treko.ru (Электронный словарь тренера и консультанта)
- www.distance-learning.ru (Информационный портал «Дистанционное обучение»)
- <http://planet.edu.ru/vacancies/> (Портал «Планета образования» - объявления о вакансиях для студентов и молодых специалистов в компаниях)
- www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
- www.uptp.ru – Журнал «Проблемы теории и практики управления»

www.peoplemanagement.co.uk – Журнал «People Management»
www.workforce.com – Сайт журнала «Workforce management»
www.shrm.org – Сайт «Society for Human Resource Management»
www.apsc.ru – Ассоциация консультантов по подбору персонала
www.superclub.ru – HR Клуб СУПЕР
www.hr-zone.net – Статьи, публикации по управлению человеческими ресурсами
www.hrdigest.ru – Ежемесячный дайджест для профессионалов в области HR и внутрикорпоративной коммуникации

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

11.1. Перечень помещений, необходимых для проведения аудиторных занятий по дисциплине.

1. лекционный зал/иная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием

11.2. Перечень оборудования, необходимого для проведения аудиторных занятий по дисциплине.

1. Мультимедийный комплекс:
 - 1.1. Персональные компьютеры
 - 1.2. Мультимедиа проекторы
 - 1.3. Проекционный экран
2. Флипчарт или маркерная доска, маркеры.

