

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
 АРХИТЕКТУРЫ, ДИЗАЙНА И ИСКУССТВ имени А.Д.Крячкова»
 (НГУАДИ)

РПД одобрена
 Ученым советом НГУАДИ

протокол № 17 от 28.02.2022

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по ОиМД

И.В. Рязанцева И.В. Рязанцева

" 28 " *Февраля* 2022 г.

Основы управления персоналом

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Гуманитарных и социально-экономических дисциплин**

Учебный план 38.03.02_2023_Менеджмент.plx

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль менеджмент креативных индустрий

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108

в том числе:

аудиторные занятия 44

самостоятельная работа 64


Виды контроля в семестрах:

зачеты с оценкой 5


Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
	Неделя 15 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	30	30	30	30
Практические	14	14	14	14
Итого ауд.	44	44	44	44
Контактная работа	44	44	44	44
Сам. работа	64	64	64	64
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

Преподаватель кафедры ГИСЭД, Фатиева О.Г. 

Рецензент(ы):

канд. ист. наук, доцент, зав. кафедрой ГИСЭД, Романников О.Д. 

Рабочая программа дисциплины

Основы управления персоналом

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 28.02.2022 протокол № 17.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

Протокол от 28.02.2022 г. № 07

Срок действия программы: 2023-2027 уч.г.

Зав. кафедрой  О.Д. Романников

Согласовано:

Декан факультета  **Е.Л. Соболева**

Заведующий НТБ  Н.А.Патрушева

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Цели освоения дисциплины - сформировать компетенции обучающегося по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент в области управления персоналом предприятий в сфере креативных индустрий

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Основы маркетинга
2.1.2	Фирменный стиль и основы дизайна
2.1.3	Основы профессиональной деятельности
2.1.4	Скетчинг
2.1.5	Учебная практика. Ознакомительная практика
2.1.6	Культура умственного труда в профессиональной деятельности
2.1.7	Профессиональная этика
2.1.8	Проектирование (начальный уровень). Социально-культурное проектирование
2.1.9	Культурология
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Дизайн-мышление
2.2.2	Межкультурные коммуникации
2.2.3	Практика рекламной фотографии
2.2.4	Стратегический дизайн
2.2.5	Стратегический менеджмент социальных сетей
2.2.6	Арт-менеджмент
2.2.7	Инвестиционный менеджмент
2.2.8	Инновационный менеджмент
2.2.9	Основы планирования карьеры
2.2.10	Социальное предпринимательство
2.2.11	Ценообразование
2.2.12	Эстетика
2.2.13	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.14	Преддипломный проект
2.2.15	Производственная практика. Преддипломная практика
2.2.16	Управление продажами
2.2.17	PR в выставочной деятельности

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
Знать:	
Уровень 1	Основы теории управления персоналом
Уметь:	
Уровень 1	Подбирать стили руководства для разных проектных групп по решению профессиональных задач
Владеть:	
Уровень 1	Навыками подбора членов профессиональных команд и управления персоналом
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
Знать:	
Уровень 1	Основы тайм-менеджмента в профессиональной деятельности
ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	

Уметь:	
Уровень 1	Анализировать вопросы кадровой политики предприятия с учетом социальных факторов и сложной и динамичной профессиональной среды
Владеть:	
Уровень 1	Навыками принятия управленческих решений с учетом фактора социальной значимости

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	УК-3.1.1 Основные стратегии командной работы;
3.1.2	УК-6.1.1 Основные подходы к процессу управления временными ресурсами в профессиональной деятельности;
3.2	Уметь:
3.2.1	УК-3.2.1 Вырабатывать стратегию командной работы и на её основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели социокультурного проектирования в сфере креативных индустрий;
3.2.2	ОПК-3.2.1 Анализировать текущую социально-экономическую ситуацию на профессиональном рынке, принимать управленческие решения с учетом социальных факторов и сложной и динамичной профессиональной среды;
3.3	Владеть:
3.3.1	УК-3.3.1 Навыками отбора членов команды для достижения поставленной целей социокультурного проектирования в сфере креативных индустрий;
3.3.2	ОПК-3.3.1 Способностью принимать управленческие решения с учетом фактора социальной значимости в условиях сложной и динамичной профессиональной среды;

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Основы управления персоналом					
1.1	Генезис теории человеческого капитала, Л. Туроу, Г.Беккер, М.Фридмен, Т.Шульц. Сущность и характеристика человеческого капитала. Формы проявления человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры и их характеристики. Инвестиции в человеческий капитал: формы и методы /Лек/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.2	Автоматизация производства и ее составляющие. Новое качество рабочей силы. Интеллектуализация рабочей силы. Универсализация рабочей силы. Мобильность рабочей силы /Лек/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.3	Рабочие кадры, кадры специалистов, служащих: тенденции, перспективы их развития, профессионально-квалификационный анализ и состав /Пр/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.4	Роль образования в современном общественном производстве и воспроизводстве человека. Экономическая, научно-техническая и социальная функции образования. Социально-экономический механизм функционирования образовательного комплекса. /Лек/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.5	Работа по повышению квалификации и переподготовке кадров на фирме. /Лек/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.6	Работа по повышению квалификации и переподготовке кадров на фирме. /Пр/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	

1.7	Проблема занятости в условиях перехода к рыночной экономике. Формирование рынка труда: проблемы и перспективы. Анализ совокупного спроса и предложения рабочей силы. Система занятости: основные задачи и направления деятельности. Биржа труда и ее функции. Методы и формы государственного регулирования рынка труда. /Лек/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.8	Методики подбора персонала. Кадровые службы (внешние и внутренние) /Лек/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.9	Методики подбора персонала. /Пр/	5	2	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.10	Планирование и развитие карьеры. Диагностический (оценочный) подход к планированию и развитию карьеры. Стадии карьеры. Этапы жизни. Выбор карьеры. Проблемы развития карьеры и программы поддержки. Планирование карьеры /Лек/	5	2	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.11	Менеджер персонала фирмы и его функции. Стиль руководства персоналом. Формирование и управление типом поведения работников. Антикризисное управление персоналом /Лек/	5	2	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.12	Стратегии управления персоналом. Мировой и Российский опыт /Пр/	5	4	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.13	Современные методы управления трудовыми отношениями Программы профессионального развития рабочей силы. Вовлечение работников в принятие решений. Рабочие и проектные группы. /Лек/	5	2	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	
1.14	Подготовка и выполнение контрольной работы. Подготовка к зачету с оценкой /Ср/	5	64	УК-3 УК-6 ОПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2 Э1	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

См. приложение 1 к рабочей программе дисциплины "Основы управления персоналом"

5.2. Темы письменных работ

См. приложение 1 к рабочей программе дисциплины "Основы управления персоналом"

5.3. Фонд оценочных средств

См. приложение 1 к рабочей программе дисциплины "Основы управления персоналом"

5.4. Перечень видов оценочных средств

См. приложение 1 к рабочей программе дисциплины "Основы управления персоналом"

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Салалыкина, Е. В.	Управление персоналом в социально-культурной деятельности: учебное пособие	Саратов: Вузовское образование, 2021
Л1.2	Елкин С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие	Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.3	Моисеева Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии: Учебное пособие	Саратов: Вузовское образование, 2017
6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Инжиева Д. М.	Управление персоналом: Учебное пособие (курс лекций)	Симферополь: Университет экономики и управления, 2016
Л2.2	Федорова, А. Э., Токарева, Ю. А.	Антикризисное управление персоналом организации: учебное пособие	Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2017
Л2.3	Кузьминов А. В.	Управление персоналом организации: методическое пособие	Симферополь: Университет экономики и управления, 2019
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	ЭОР НГУАДИ по дисциплине "Основы управления персоналом" . Режим доступа:-[https://portal.nsuada.ru/course		
6.3.1 Перечень программного обеспечения			
7.3.1.1	Windows 7 – операционная система, LibreOffice, Adobe Acrobat Reader DC, PowerPoint Viewer, Kaspersky Endpoint Security 10, 7-Zip x64.		
6.3.2 Перечень информационных справочных систем			
7.3.2.1	Электронная библиотечная система «IPRbooks» – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/		
7.3.2.2	Elibrary.ru: научная электронная библиотека – Режим доступа: https://elibrary.ru/		

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебная аудитория, оснащенная комплектом учебной мебели и мультимедийным оборудованием с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ
-----	---

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Контрольная работа является важным этапом преподавания. Готовясь к ней, магистрант повторяет изученный материал, восполняет пробелы, приводит свои знания в систематизированный вид, получает более глубокое представление о содержании курса. Вследствие этого подготовка к контрольной работе сама оказывается важной формой учебной работы. Контрольная работа выполняется в соответствии с требованиями формулируемыми преподавателем перед ее выполнением и помещается в личном кабинете обучающегося (ЭИОС).

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ, ДИЗАЙНА И ИСКУССТВ ИМЕНИ А.Д.КРЯЧКОВА»
(НГУАДИ)**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
«Основы управления персоналом»

Учебный план: 38.03.02_2023_Менеджмент.

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент. Менеджмент креативных индустрий

1. Описание критериев и шкал оценивания сформированности компетенций в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Таблица 1

Код Компетений	Оценочные средства	Не сформирован 0-30 баллов (неудовлетворительно)	Пороговый уровень 31-50 балл (удовлетворительно)	Базовый уровень 51-81 балл (хорошо)	Продвинутый уровень 81-100 баллов (отлично)
УК-3 УК-6 ОПК-3	Контрольная работа Вопросы для зачета с оценкой	Компетенция не сформирована. У обучающегося обнаружены пробелы в знаниях основного учебного материала, допущены принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.	Компетенция сформирована на пороговом уровне. Пороговый уровень дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач	Компетенция сформирована на базовом уровне. Базовый уровень позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам	Компетенция сформирована на продвинутом уровне. Продвинутый уровень предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении

2. 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.

Текущий контроль успеваемости – контрольная работа

Примеры заданий для контрольной работы:

1. Проанализировать стили руководства: дать характеристику, определить сильные и слабые стороны
2. Составить описание вакансии для размещения на сайтах по поиску персонала. Какими средствами будете оценивать кандидатов?
3. Ситуативное задание: разобрать варианты решения рабочей ситуации, в разных подходах системы управления.

Промежуточная аттестация – Зачет с оценкой

Вопросы для зачета с оценкой

1. Человеческий капитал и его характеристика
2. Структура человеческого капитала и его функциональные формы
3. Методы оценки человеческого капитала
4. Научно-техническая революция и ее характеристика
5. Технологический способ производства и его развитие. Домашинный, машинный и инновационный способы производства и их воздействие на человека
6. Современный этап научно-технической революции
7. Современный тип экономического роста
8. Воздействие НТР на положение человека.
9. Воздействие НТР на структуру кадров. Рабочие кадры. Кадры специалистов. Пропорции.
10. Работа кадровых служб по повышению квалификации и переподготовке кадров
11. Система «непрерывного обучения»
12. НТР и формирование всесторонне развитой личности
13. Программы профессионального развития рабочей силы
14. Рынок труда. Предложение труда и его детерминанты
15. Структура предложения труда и ее динамика
16. Рынок труда. Спрос на труд и его детерминанты
17. Структура спроса на труд и ее динамика
18. Равновесие на рынке труда
19. Условия нормального функционирования рынка труда
20. Методы регулирования рынка труда
21. Государственная служба занятости и механизм ее функционирования
22. Государственная служба занятости. Функции, которые она реализует
23. Безработица и ее характеристика. Виды безработицы

24. Пособие по безработице, условия получения, сроки. Общественные работы
25. Практика работы американской и французской служб занятости
26. Структура кадровых служб фирмы. Функции каждого структурного звена
27. Работа кадровых служб при подборе кадров. Работа с учебными заведениями
28. Подбор и расстановка кадров на
29. Движение кадров. Кадровая карьера
30. Тестирование кадров. Резюме. Рекомендации. Трудовой сертификат.
Лицензирование
31. Основные формы найма работника. Система пожизненного найма. Контрактная форма найма
32. Трудовой контракт и его характеристика. Условия заключения и расторжения контракта
33. Профессиональная мобильность работника
34. Территориальная мобильность работника
35. Социальные службы фирмы: структура и функции
36. Корпоративные социальные программы: сущность и цели
37. Корпоративная жилищная программа и механизм ее реализации
38. Корпоративная пенсионная программа и механизм ее реализации
39. Корпоративные культурные программы и способы их реализации
40. Японский опыт управления трудом: цель, сущность, принципы
41. Механизм ротации кадров. Кружки-качества
42. Японский опыт управления трудом: критерии отбора менеджеров
43. Участие работников в принятии решений. Гласность, выборность кадров, «автономные бригады» и др.
44. Антикризисное управление персоналом
45. Новые формы организации рабочего времени

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

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация может проводиться в очной форме и (или) с применением дистанционных образовательных технологий в соответствии с Положением об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по образовательным программам высшего образования НГУАДИ имени А.Д. Крячкова.

Промежуточная аттестация – Зачет с оценкой

Зачет с оценкой

Зачет с оценкой – это форма итогового контроля, указанная в учебном плане, которая предусматривает оценивание освоения обучающимся материалов дисциплины на основании результатов обучения в семестре. Зачет с оценкой проводится в устной форме. Зачет с оценкой проводится в фиксированные сроки и аудитории. Студентам, получившим незачет, поясняем процедуру и сроки проведения пересдачи зачета с оценкой.