

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра кадровой политики и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Рег. № ВБч Дп.04-14

Декан биолого-технологического

факультета

Жучаев К.В.

« 07 » 10 2022 г.



ФГОС 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.14 Современные проблемы управления персоналом

Шифр и наименование дисциплины

35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура

Код и наименование направления подготовки

Профиль: Аквакультура

Направленность (профиль)

Курс: 1

Семестр: 1

Факультет

биолого-технологический факультет

очная

очная, заочная, очно-заочная

Объем дисциплины (модуля)

Вид занятий	Объем занятий [зачетных ед./часов]			Семестр
	очная	заочная	очно-заочная	
Общая трудоемкость по учебному плану	2/72			2
В том числе,				
Контактная работа	22			
Занятия лекционного типа	12			
Занятия семинарского типа	10			
Самостоятельная работа, всего	50			
В том числе:				
Курсовой проект / курсовая работа				
Контрольная работа / реферат / РГР	К			2
Форма контроля экзамен / зачет / зачет с оценкой	3			2

Новосибирск 2022

Рабочая программа составлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура утвержденного приказом Минобрнауки России от 26.07.2017 №710.

Программу разработал(и):

Доцент кафедры КП и УП,
канд. экон. наук, доцент

(должность)



подпись

Г.А. Рехтина

ФИО

1 Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с результатами освоения образовательной программы

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» в соответствии с требованиями ФГОС ВО и с учетом ПООП (при наличии) направлена на формирование следующих компетенций (УК, ОПК, ПК):

Таблица 1. Связь результатов обучения с приобретаемыми компетенциями

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	ИУК-3.1. Знает принципы разработки командной стратегии с учетом интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует.	знать: принципы разработки командной стратегии уметь: организовывать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных управленческих задач владеть: современными технологиями командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач
	ИУК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.	знать: процессы групповой динамики формирования эффективной команды; уметь: применять в профессиональной деятельности приемы для общения, организовывать командное взаимодействие для решения задач владеть: навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	ИУК-5.1. Демонстрирует знание национальных особенностей делового общения.	знать: национальные особенности делового общения уметь: обеспечивать своевременный и корректный обмен информацией между субъектами взаимодействия владеть: различными уровнями и моделями коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по решению профессиональных задач
	ИУК-5.2. Учитывает особенности поведения и мотивации людей	знать: формы и стили культур, закономерности и особенности их взаимодействия

	различного культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними.	<p>уметь: быть готовым и способным к межкультурному диалогу</p> <p>владеть: навыками учета особенностей поведения и мотивации людей различного культурного происхождения в процессе взаимодействия</p>
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	ИУК-6.1. Знает принципы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	<p>знать: принципы планирования профессиональной траектории</p> <p>уметь: учитывать общие, специфические закономерности особенности профессионально-личностного развития</p> <p>владеть: навыками профессионального поведения в процессе профессионализации личности</p>
	ИУК-6.2. Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста.	<p>знать: основные понятия и закономерности профессионального развития личности</p> <p>уметь: выявлять мотивы и стимулы для саморазвития</p> <p>владеть: навыками для саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала личности</p>
ОПК-6. Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.	ИОПК-6.1. Демонстрирует умение управлять персоналом рыбохозяйственных предприятий, разрабатывает и внедряет политику обучения и развития персонала организации.	<p>знать: основы методологии управления персоналом (сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом)</p> <p>уметь: управлять персоналом рыбохозяйственных предприятий</p> <p>владеть: навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации</p>
ПК-3. Способен эксплуатировать современное технологическое оборудование, приборы, информационные базы данных, организовывать выполнение стандартных технологических операций рыбохозяйственных предприятий.	ИПК-3.1. Эксплуатирует современное технологическое оборудование, приборы, информационные базы данных, организывает выполнение стандартных технологических операций в аквакультуре.	<p>знать: назначение информационных баз данных</p> <p>уметь: эксплуатировать информационные базы данных</p> <p>владеть: навыками наполнения баз данных</p>

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.14 Современные проблемы управления персоналом относится к обязательной части.

Данная дисциплина является основой для последующего изучения дисциплины: «Информационные технологии в науке, образовании и производстве».

3. Содержание дисциплины (модуля)

Распределение часов по темам и видам занятий представляется в таблице 2 по каждой форме обучения (очная, заочная, очно-заочная):

Таблица 2. Очная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции
		Лекции (Л)	Вид занятия (ЛР)	Самост. работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
1	Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления.	2	2	4	8	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6, ПК-3
2	Мотивация персонала.	2	2	4	8	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6, ПК-3
3	Набор и отбор персонала. Требования к специалистам по водным биоресурсам и аквакультуре.	2	4	5	11	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6, ПК-3
4	Деловая оценка персонала.	2	-	4	6	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6, ПК-3
5	Подготовка персонала: обучение и адаптация.	2	-	6	8	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6, ПК-3
6	Карьера как способ развития персонала.	2	2	6	10	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6, ПК-3
	Контрольная работа			12	12	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6, ПК-3
	Подготовка к зачету			9	9	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6, ПК-3
	Итого	12	10	50	72	

Учебная деятельность состоит лекций, практических занятий, самостоятельной работы, контрольной работы.

3.1.Содержание отдельных разделов и тем

Тема 1. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления

Управление персоналом: понятие и цели. Функции управления персоналом. Эволюция взглядов на управление персоналом: школа «научного управления», административная (классическая) школа; «школа человеческих отношений»; «школа поведенческих наук»; концепция управления человеческими ресурсами. Стадии развития практики управления персоналом в организациях.

Тема 2. Мотивация персонала

Понятие мотива поведения, мотивации и ответственности. Отличие мотивации от стимулирования. Содержательные теории мотивации поведения: теория мотивации Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга, Дэвида Мак Келланда. Процессуальные теории мотивации поведения: теория ожиданий или модель мотивации по В. Вруму, теория справедливости, модель Портера - Лоулера.

Тема 3. Набор и отбор персонала. Требования к специалистам по водным биоресурсам и аквакультуре.

Источники найма на работу. Кадровая безопасность в рамках отбора кандидатов. Отбор персонала. Требования к специалистам по водным биоресурсам и аквакультуре. Организация отбора претендентов на вакантную должность: предварительная отборочная беседа, заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность, беседа по найму (собеседование), тестирование, проверка рекомендаций и послужного списка, медицинская комиссия, принятие решения о приеме.

Тема 4. Деловая оценка персонала

Цели оценки персонала. Характеристики эффективной системы оценки. Методы оценки персонала: метод характеристик, ранжирование, парное сравнение, принудительное распределение, поведенческие формы, критические инциденты, графическая шкала ранжирования, шкала с фиксированными видами поведения, управление по целям, планирование и анализ работы. Ошибки при проведении оценки персонала.

Тема 5. Подготовка персонала: обучение и адаптация

Сущность понятия обучение персонала организации. Этапы обучения персонала. Адаптация персонала. Направления и виды адаптации персонала. Программы адаптации персонала.

Тема 6. Карьера как способ развития персонала

Карьера – результат развития персонала. Функции управления деловой карьерой. Модели и типы карьеры. Характеристики карьеры.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Список основной литературы

- ✓ 1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М.И. Бухалков. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 191 с. (ЭБС «Инфра-М»)
- ✓ 2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 440 с. (ЭБС «Инфра-М»)
- ✓ 3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 301 с. (ЭБС «Инфра-М»)



4.2. Список дополнительной литературы

- ✓1. Управление персоналом в цифровой среде: монография / Н. А. Александрова, О.Ю. Брюхова, Л. И. Васильцова [и др.]; под редакцией Л. И. Васильцовой, Н. А. Александровой. – Екатеринбург: , 2021. – 122 с. (ЭБС Лань)
- ✓2. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг: учебник / О.Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 358 с. (ЭБС Инфра-М)
- ✓3. Чуланова, О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография / О.Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 292 с. (ЭБС Инфра-М)
- ✓4. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О. Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 122 с. (ЭБС Инфра-М)

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Таблица 3. Перечень информационных ресурсов

№ п/п	Наименование	Адрес
1.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	http://consultant.ru /
2.	Журнал Управление персоналом	http://www.top-personal.ru/magazines.html
3.	HR-Portal. Сообщество и публикации	http://hr-portal.ru/rubric/kdp
4.	Официальный сайт Новосибирского государственного аграрного университета	http://nsau.edu.ru/
5.	Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru

4.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) и самостоятельной работы

1. Современные проблемы управления персоналом: методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов / Новосиб. гос. аграр. ун-т. Фак. ЭиУ; сост. Рехтина Г.А. - Новосибирск, 2021.- 16 с.

4.5. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения и информационных справочных систем, наглядных пособий

Таблица 4. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

№ п/п	Наименование	Тип лицензии или правообладатель
1.	<i>MS Windows 2007</i>	<i>Microsoft</i>
2.	<i>MS Office 2007 prof (Word, Excel, Access, PowerPoint)</i>	<i>Microsoft</i>
3.	<i>Броузер Mozilla FireFox</i>	<i>Mozilla Public License</i>

Таблица 5. Перечень плакатов (по темам), карт, стендов, макетов, презентаций, фильмов и т.д.

№ п/п	Тип	Наименование	Примечание
1.	Презентация	Вводная лекция	15 слайдов
2.	Презентация	Мотивация персонала	16 слайдов
3.	Презентация	Набор и отбор персонала. Требования к специалистам по водным биоресурсам и аквакультуре (проблемная лекция)	25 слайдов
4.	Презентация	Деловая оценка персонала	21 слайд
5.	Презентация	Подготовка персонала	15 слайдов
6.	Презентация	Карьера как способ развития персонала	28 слайдов
7.	Документ	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021)	

5. Описание материально-технической базы

Таблица 6. Перечень используемых помещений:

№ аудитории	Тип аудитории	Перечень оборудования
НК-109	Аудитория для занятий лекционного типа	Проектор, экран, переносной ноутбук, доска ученическая, аудио оборудование с микрофоном
НК-301	Компьютерный класс: аудитория для лабораторных, практических занятий, самостоятельной работы, дипломного и курсового проектирования (выполнения курсовых работ)	10 персональных компьютеров, переносной видеопроектор, переносной проекционный экран, доска учебная, ноутбук переносной; ПО: Win-dows XP SP3, MS Office 2010, Libero Office, 7-Zip, Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer, 360 Total Security, R for Windows, Zotero, Gnumeric, Pascal ABC, WinDjView, Adobe Reader, СИС Консультант+, 1С: Бухгалтерия 8, 1С: Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 7.7, 1С: Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8, 1С: Логистика 8, Project Expert, Audit Expert, Sales, Налогоплательщик ЮЛ, Декларация 2016, Селекс, SunRay; доступ в сеть «Интернет»

6. Порядок аттестации студентов по дисциплине

Для аттестации студентов по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

Форма аттестации – зачет.

Критерии оценки:


- оценка «зачтено» выставляется, если ответ показывает знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; использование научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; способность применять полученные знания на практике; в ответе присутствует логическая связь.


- оценка «не зачтено» выставляется, если ответ показывает незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

7. Согласование рабочей программы

Соответствует учебному плану, утвержденному Ученым советом ФГБОУ ВО Новосибирского ГАУ, протокол от «29» _____ 09 _____ 2022 № 7

Рабочая программа обсуждена и утверждена
на заседании кафедры
протокол от «07» _____ 10 _____ 2022 № 3

Заведующий кафедрой		И.Э. Толстова
(должность)	подпись	ФИО

Председатель учебно-методического совета		М.Л. Кочнева
(должность)	подпись	ФИО

Рабочая программа обсуждена и соответствует учебному плану,
утвержденному Ученым советом ФГБОУ ВО Новосибирского ГАУ, протокол
от «___» _____ 2021 № ____.

Изменений не требуется/изменения внесены в раздел(-ы): _____
нужное подчеркнуть

Председатель учебно-методического совета (комиссии)	_____	_____
(должность)	подпись	ФИО

Рабочая программа обсуждена и соответствует учебному плану,
утвержденному Ученым советом ФГБОУ ВО Новосибирского ГАУ, протокол
от «27» _____ 05 _____ 2021 № 5

Изменений не требуется/изменения внесены в раздел(-ы): _____
нужное подчеркнуть

Председатель учебно-методического совета (комиссии)	_____	_____
(должность)	подпись	ФИО

АННОТАЦИЯ

учебной дисциплины (модуля) Б1.О.14 Современные проблемы управления персоналом

35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Дисциплина относится к обязательной части

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» в соответствии с требованиями ФГОС ВО и с учетом ПООП (при наличии) направлена на формирование следующих компетенций (УК, ОПК, ПК):

1. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели **УК-3**;
2. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия **УК-5**;
3. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки **УК-6**;
4. Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства **ОПК-6**;
5. Способен эксплуатировать современное технологическое оборудование, приборы, информационные базы данных, организовывать выполнение стандартных технологических операций рыбохозяйственных предприятий **ПК-3**.

Учебная деятельность состоит из лекций, практических занятий, самостоятельной работы, контрольной работы.

Промежуточная форма контроля - зачет.