

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета



П.А.Канапухин

18.05.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 Современные проблемы управления персоналом

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:**
38.04.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки / специализация:** Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
- 4. Форма образования:** заочная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составители программы:** Дуракова И.Б, д.э.н., профессор
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета, протокол № 4 от 20.04.2023 г.
Продлена на 2024-2025 уч. год Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от 21.03.2024 г., протокол №3
- 8. Учебный год:** 2024-2025 набор 2023 г.

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся знаний о проблемах, возникающих в управлении персоналом, и подходах к их исследованию и разрешению.

Задачи учебной дисциплины:

- продвижение теоретических знаний о факторах, влияющих на управление персоналом.
- продвижение методических знаний об использовании технологий управления персоналом;
- знакомство с современными проблемами менеджмента персонала и направлениями их исследования;
- знакомство с проблемами поиска и найма кандидатов на вакансии;
- знакомство с проблемами использования персонала организации;
- развитие представлений о проблемах управления персоналом интернационального предприятия;
- знакомство с проблемами формирования и реализации новых функций управления персоналом

10 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: Часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

| Код | Название компетенции | Код(ы) | Индикатор(ы) | Планируемые результаты обучения |
|------|--|---------------|---|---|
| ПК-1 | <i>Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения</i> | <i>ПК-1.1</i> | <i>Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</i> | <p><u>знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - факторы и причины возникновения проблем в содержании и реализации функций управления персоналом <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - провести анализ ситуации изменения содержания функций управления персоналом и выявить проблемы, требующие его трансформации <p><u>владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками систематизации результатов анализа операционного управления персоналом и определения направлений его развития |
| ПК-2 | <i>Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации</i> | <i>ПК-2.1</i> | <i>Разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для стратегических целей организации</i> | <p><u>знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - экономические и социальные стратегические цели организации - специфику работы с персоналом в условиях кадрового многообразия; - фазы интернационализации бизнеса и соответствующие им изменения в работе с персоналом, позволяющие активизировать способность управлять командами сотрудников; <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания в разработке мероприятий для реализации стратегических целей организации относительно актуальных проблем в сфере управления персоналом <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки мероприятий |

| | | | | |
|--|--|--------|--|--|
| | | | | для реализации целей в зависимости от специфики организации, формирования и диверсификации для ее функционирования стратегий интернационализации и кадровой инклюзивности. |
| | Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации | ПК-2.3 | Выявляет проблемы, формирует предложения по развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - традиционные и современные причины возникновения в организации кадровых дисфункций, конфликтов и саботажей; - специфику деятельности организации в условиях кадрового многообразия; - фазы интернационализации бизнеса и соответствующие им изменения в работе с персоналом, позволяющие активизировать реализацию кадровой стратегии <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания в разработке корректирующих мероприятий, превентивных мер в работе с персоналом для достижения эффективной работы организации - формулировать обоснованные предложения по достижению результативной работы с персоналом в условиях диверсифицированной среды на внутреннем и внешнем рынках труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки обоснованных рекомендаций по корректировке, использованию превентивных мер, ориентированных на развитие системы управления персоналом |

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час (в соответствии с учебным планом) - 4 ЗЕТ (144 час.)

Форма промежуточной аттестации экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы

| Вид учебной работы | | Трудоемкость | | | |
|---------------------------------|--------------|--------------|---------------|----------|-----|
| | | Всего | По триместрам | | |
| | | | Сессия 2 | Сессия 3 | ... |
| Аудиторные занятия | | 18 | 14 | 4 | |
| в том числе: | лекции | 6 | 6 | - | |
| | практические | 12 | 8 | 4 | |
| | лабораторные | | - | - | |
| Самостоятельная работа | | 117 | 58 | 59 | |
| в том числе: контрольная работа | | 18 | 18 | - | |
| Форма промежуточной аттестации | | 9 | | 9 | |

| | | | | |
|---------|-----|----|----|--|
| ЭКЗАМЕН | | | | |
| Итого: | 144 | 72 | 72 | |

13.1 Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн курса ЭУМК |
|-------------------------|---|--|---|
| 1. Лекции | | | |
| 1.1 | Новые тенденции в работе с персоналом | Трансформация содержания категорий: кадры, персонал, человеческие ресурсы. Новые функции менеджера по персоналу. Децентрализация, экономизация, интернационализация, цифровизация в работе с персоналом. Тенденции многообразия и экосистемного подхода в работе с персоналом. Факторы, влияющие на управление персоналом | |
| 1.2 | Современные проблемы управления персоналом и направления их исследования | Актуализация проблем в соответствии с изменениями ценностных установок. Материальные и постматериальные ценности. Работа с персоналом с болезнями зависимости. Абсентеизм, презентеизм. Моббинг. Работа с персоналом старших возрастов. Баланс «работа-частная жизнь» | |
| 1.3 | Актуальные проблемы найма и использования персонала в меняющихся условиях труда и занятости | Проблема выбора подхода к поиску кандидатов на найм. Проблемы выбора методов оценки кандидатов. Полиграф в оценке кандидатов. Современные проблемы адаптации персонала, Удержание ключевых сотрудников в организации | |
| 1.4 | Проблемы управления персоналом интернациональной организации | Интеркультурный профиль компетентности работника. Составляющие успешности работника, командируемого за рубеж. Отбор кандидатов на интернациональном предприятии. Развитие персонала интернациональной организации. Оценка деятельности работников интернационального предприятия. Реинтеграция работников после командировки в зарубежный филиал. | |
| 1.5 | Трансформация подходов к решению актуальных проблем управления человеческими ресурсами | Проблема как трудноразрешимая задача, требующая анализа, исследования и решения. Проблемы в условиях организационных изменений и форс-мажорных ситуаций подходы к их решению. | |
| 2. Практические занятия | | | |
| 2.1. | Новые тенденции в работе с персоналом (самостоятельно) | Анализ причин и содержания современных тенденций в работе с персоналом. Тенденция интернационализации. Изменения в работе с персоналом в соответствии с фазами интернационализации бизнеса. Новые функции менеджера по персоналу. Особенности тенденции экономизации в работе с персоналом. Тенденция децентрализации в работе с персоналом. Тенденции диверсификации и многообразия. Экосистемный подход в работе с персоналом. | - |
| 2.2 | Современные проблемы управления персоналом и направления их | Актуализация проблем в соответствии с изменениями ценностных установок. Материальные и постматериальные ценности. Работа с персоналом с болезнями | |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | исследования; | зависимости. Абсентеизм, презентеизм. Моббинг. Работа с персоналом старших возрастов. Баланс «работа-частная жизнь» | |
| 2.3 | Актуальные проблемы найма и использования персонала в меняющихся условиях труда и занятости | Методические подходы к использованию технологий управления персоналом. Проблема выбора подхода к поиску кандидатов на найм. Современные проблемы введения сотрудника в организацию и его адаптации. Работа в организации с зависимым персоналом. Интернет-зависимость, трудовоголизм, алкоголизм, наркомания. Абсентеизм, презентеизм в организации. Конкурентные преимущества и недостатки возрастных сотрудников. Стереотипы в отношении сотрудников старших возрастов. Проблемы мотивации и удержания возрастных сотрудников в организации. Моббинг в организации, диагностика и предотвращение. ЛГБТ в организации. Баланс «работа-частная жизнь». | |
| 2.4 | Проблемы управления персоналом международной организации | Интеркультурный профиль компетентности работника. Составляющие успешности работника, командированного за рубеж. Организация зарубежной командировки. Отбор кандидатов на международном предприятии. Развитие персонала международной организации. Оценка деятельности работников международного предприятия. Реинтеграция работников после командировки в зарубежный филиал. | |
| 2.5 | Трансформация подходов к решению актуальных проблем управления человеческими ресурсами | Выбор подходов к решению проблемы. Анализ опыта в решении кадровых проблем. Проблемы в условиях организационных изменений и форс-мажорных ситуаций подходы к их решению. | |

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Виды занятий (часов) | | | | Всего |
|-------|---|----------------------|--------------|--------------|------------------------|-------|
| | | Лекции | Практическое | Лабораторные | Самостоятельная работа | |
| 1. | Новые тенденции в работе с персоналом | 1 | - | - | 29 | 30 |
| 2. | Современные проблемы управления персоналом и направления их исследования | 1 | 2 | | 24 | 27 |
| 3. | Актуальные проблемы найма и использования персонала в меняющихся условиях труда и занятости | 2 | 2 | - | 24 | 28 |
| 4. | Проблемы управления персоналом международной организации | 2 | 4 | - | 17 | 23 |
| 5. | Трансформация подходов к решению актуальных проблем управления человеческими ресурсами | - | 4 | - | 23 | 27 |
| | Экзамен | | | | | 9 |
| . | Итого: | 6 | 12 | | 117 | 144 |

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей

аттестации и т.д.)

В процессе преподавания дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов других обучающихся в группе.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых. Она направлена на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступать к участию в деловой игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы,

навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданиями, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, принять участие в делении учебной группы на мини-группы, в выборах лидера мини-группы. Участвовать в формировании и обсуждении отчета по выполнению кейса в своей мини-группе. По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины.

Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <https://edu.vsu.ru>

а) основная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1 | Кибанов А.Я..Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб.пособие./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с. |
| 2 | Управление персоналом : учебник / под ред. И.Б. Дураковой .— Москва : ИНФРА-М, 2021. – 568с. |
| 3 | Управление персоналом: учебник для вузов. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб.и доп. – М.: ЮНИТИ, 2019. – 561 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464 |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 4. | Дайнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дайнека, В.А. Беспалько. - Дашков и Ко, 2014. – 392 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=135040 |
| 5. | Дуракова И.Б. Управление персоналом в глобальном мире : монография / И.Б. Дуракова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. |
| 6. | Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом"] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления .— М. : КноРус, 2020 .— 357 с. |
| 7. | Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие |
| 8. | Служба управления персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушакова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: КНОРУС, 2010. – 416 с. |
| 9. | Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е., Чуланова О.Л. Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Учебное пособие.- Сургут: ИЦ СурГУ, 2016.- 202 с. |
| 10. | Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Монография.Под ред. д-ра эконом.наук, проф.Дураковой И.Б.- Москва: ИНФРА-М, 2023 |
| 11. | Дуракова И.Б., Рахманова Т.И., Матасова Л.В., Майер Е.В., Григоров И.В. Успешность, работа и старение: фундаментальные, прикладные и научно-популярные аспекты профессионального долголетия.- Монография. Под ред. д-ра эконом.наук, проф.Дураковой И.Б.- Москва: ИНФРА-М, 2023 |
| 12. | Журналы «Управление персоналом», «Человек и труд», «Кадровик», «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» |

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 8. | ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ |
| 9. | ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com |

| | |
|-----|--|
| 10. | www.president.kremlin.ru – официальный веб-сайт Президента РФ |
| 11. | www.fsgs.ru – Федеральная служба государственной статистики |
| 12. | www.regions.ru – Агентство региональных новостей «Регионы.ру» |
| 13. | www.resume-bank.ru – Банк резюме |
| 14. | www.businessstest.ru – Деловые тесты |
| 15. | www.acareer.ru – Портал по профориентации с описанием профессий |
| 16. | www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации |
| 17. | www.topcareer.ru – Энциклопедия карьериста |
| 18. | www.careerforum.ru – The Career Forum |
| 19. | www.wages.com – Оплата труда и мотивация персонала |
| 20. | www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей |
| 21. | www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала |
| 22. | www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы |

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

боты

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 1. | Дуракова И.Б., Корыстина Е.С. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: учеб.пособие.- М.:ИНФРА-М, 2019 |
| 2. | Дуракова И.Б. Управление персоналом в глобальном мире : монография / И.Б. Дуракова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. |
| 3. | Дуракова И.Б., Талтынов С.М., Майер Е.В. Актуальные проблемы управления персоналом: работники старших возрастов.- М.ИНФРА-М, 2020 |
| 4. | Управление персоналом в России:новые функции и новое в функциях. Монография. Под ред.А.Я.Кибнова – М.ИНФРА-М, 2020 .- 242 с. |
| 5. | Управление персоналом в России: отечественная и зарубежная практика. Монография. Под ред.А.Я.Кибнова – М.ИНФРА-М, 2020 .- 283 с. |
| 6. | Управление персоналом в России: история и современность. Монография. Под ред.А.Я.Кибнова – М.ИНФРА-М, 2020 .- 243 с. |
| 7. | Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Монография. Под ред.А.Я.Кибанова – М.ИНФРА-М, 2020 .- 174 с. |
| 8. | Управление персоналом в России: вектор гуманизации. Монография. Под ред.проф.И.Б.Дураковой.- М.ИНФРА-М, 2020 .- 254 с. |
| 9. | Управление персоналом в России: 100 лет после революции. Монография. Под ред.проф.И.Б.Дураковой..– М.ИНФРА-М, 2020 – 290 с. |
| 10. | Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Монография. Под ред.проф.И.Б.Дураковой.– М.ИНФРА-М, 2021 – 290 с. |
| 11. | Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Монография. Под ред.проф.И.Б.Дураковой..– М.ИНФРА-М, 2021 – 281 с. |
| 12. | Дуракова И.Б., Рахманова Т.И., Матасова Л.В., Майер Е.В., Григоров И.В. Успешность, работа и старение: фундаментальные, прикладные и научно-популярные аспекты профессионального долголетия.- Монография. Под ред.д-ра эконом.наук, проф.Дураковой И.Б.- Москва: ИНФРА-М, 2023 |

17. Образовательные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение, смешанное обучение

Для организации занятий по (в случае необходимости) смешанному и дистанционному обучению требуется:

- персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- программное обеспечение общего назначения пакет Microsoft Office;
- доступ к ресурсам сети Internet

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием

следующих разделов дисциплины:

| № п/п | Наименование раздела дисциплины (модуля) | Компетенция | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|--------------------------|---|---|--|--|
| 1. | Новые тенденции в работе с персоналом | <i>ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения</i> | <i>ПК-1.1 Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</i> | 1. Подготовка докладов по оригинальной зарубежной литературе (самостоятельная работа). |
| 2. | Современные проблемы управления персоналом и направления их исследования | <i>ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации</i> | <i>ПК – 2.1 Разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для стратегических целей организации</i> | 1. Выполнение задания «Моббинг на рабочем месте» (самостоятельная работа) , дискуссия по результатам |
| 3. | Актуальные проблемы найма и использования персонала в меняющихся условиях труда и занятости | | | 1. Задание по введению работника в организацию |
| 4. | Проблемы управления персоналом интернациональной организации | | <i>ПК-2.3 Выявляет проблемы, формирует предложения по развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы</i> | 1. Работа с кейсом |
| 5. | Трансформация подходов к решению актуальных проблем управления человеческими ресурсами | | <i>ПК-2.1 Разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для стратегических целей организации</i> | 1. Выполнение задания по формированию технологии наджинга 2. Выполнение задания по разработке антимоббинговой стратегии в организации |
| Промежуточная аттестация | | | | |

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Задание 1

Самостоятельная подготовка докладов по оригинальной зарубежной литературе

Список

1. Новые тенденции в работе с персоналом и необходимость их учета при разработке кадровой стратегии.
2. Многообразие персонала в организации и формирование инклюзивных условий занятости
трудоголизм, алкоголизм, наркомания. Удаленный труд, абсентеизм и презентеизма. Моббинг. Постарение организационных коллективов. Баланс «работа-частная жизнь». Трансформация ценностных ориентаций
3. Работа с зависимым персоналом (трудоголизм, алкоголизм, шоппинговая зависимость, интернет зависимость, наркомания, медикаментозная зависимость) организации: задачи и функции менеджера по персоналу
4. Удаленный труд и его организация в условиях процессной работы и форс-мажорных ситуаций
5. Экосистемный подход в работе с персоналом организации
6. Таланты в организации: поиск – отбор – оценка – развитие Выбор и результативность источников привлечения новых кандидатов
7. Удержание ключевых работников в организации
8. Цифровые технологии в работе с персоналом
9. Работа с персоналом в условиях интернационализации бизнеса
10. Влияние бренда работодателя на результативность работы с персоналом
11. Работники старших возрастов: сохранение потенциала профессиональной успешности
12. Методы работы с «токсичным» персоналом
13. Моббинг в организации: методы диагностики и предотвращения
14. Беженцы в организации: управление введением в должность, адаптацией и развитием

Критерии оценивания докладов:

Оценка «отлично» выставляется при условии, во-первых, соответствия содержания сообщения выбранной теме; во-вторых, использования актуального профильного литературного источника; в-третьих, свободного владения материалом. Оценка «хорошо» выставляется в случае, во-первых, соответствия содержания сообщения выбранной теме; во-вторых, использование профильного литературного источника, но не свободное владением материала (сообщение читается с листа, присутствует неуверенность в утверждениях). Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если сообщение соответствует теме лишь отчасти, для его подготовки использован мало актуальный литературный источник, Неудовлетворительная оценка – в случае, если содержание не соответствует теме, тема не раскрыта, студент не понимает существа проблемы и не может ответить на вопросы.

Задание 2

«Моббинг на рабочем месте» (самостоятельная работа) «Моббинг на рабочем месте»

Необходимо изучить материал по теме, размещенный в прикрепленном файле групповой электронной почты (Учебное пособие для магистров. Дуракова И.Б., Корыстина

Е.С. Актуальные проблемы управления персоналом: Моббинг. - М.:ИНФРА-М, 2020).
Письменно ответить на вопросы после глав, которые являются предметом последующей дискуссии.

Фрагмент вопросов для письменного ответа

1. Почему число жертв моббинга при их самоопределении меньше, чем при их подсчете со стороны? В чем дискуссионность суждения, что чаще жертвами моббинга на рабочем месте становятся женщины?
2. Проанализируйте основные последствия для здоровья работников, подвергшихся моббинг. Используя пример, определите, какие из них коснулись состояния господина Т.Грюна.(пример – в прикрепленном файле групповой электронной почты)
3. Перечислите основные проявления последствий моббинга на личную жизнь работника
4. Каков механизм депрофессионализации работников из-за последствий моббинга?
5. Проанализируйте составляющие ущерба организации, спровоцированные моббингом в коллективе

Критерии оценивания самостоятельной работы и участия в дискуссии

Оценка «зачтено» выставляется при условии полного ответа обучающегося на поставленные опросы, понимания существа проблемы, умения аргументировать собственную позицию по причинам моббинга, его участникам, профилактике и защите от моббинга. Оценка «незачтено» выставляется при не владении обучающимся материалом, поверхностных ответах на вопросы, пассивном участии в дискуссии.

Задание 3

«Введение работника в организацию»

Необходимо ознакомиться с вариантом структуры документа по введению работника в организацию (зарубежный опыт), размещенном в прикрепленном файле групповой электронной почты. Письменно ответить на четыре поставленных вопроса.

Критерии оценивания задания «Введение работника в организацию»

Оценка «зачтено» выставляется при условии представления полных, развернутых ответов на каждый из поставленных вопросов, свидетельствующих о том, что, во-первых, обучающийся различает процедуры адаптации работника в организации от введения работника в организацию и должность; во-вторых, представляет, кто разрабатывает стратегию введения работника в организацию, структуру и содержание стратегии; в-третьих, может объяснить взаимосвязь стратегии введения работника в организацию со стратегией работы с персоналом.

Оценка «незачтено» выставляется в случае представления обучающимся поверхностных ответов, свидетельствующих о том, что он затрудняется объяснить взаимосвязь стратегии введения в должность от стратегии работы с персоналом, не различает ведение в должность и адаптацию, не представляет структуру и содержание стратегии введения в должность.

Задание 4

Работа с кейсом «Зарубежный опыт Д.Допхайде»

Необходимо ознакомиться с выданным преподавателем текстом кейса и выполнить следующие задания:

- 1) письменно ответить на 8 ниже приведенных вопросов.
- 2) подготовить характеристику на Дитера В.Допхайде, работающего в настоящее время в греческом филиале. Характеристика нужна для рассмотрения его кандидатуры на замещение топ-менеджерской позиции в головной организации во Франкфурте. Предстоящие функции – координация зарубежных филиалов по мировым продажам компании.

Критерии оценивания задания Работа с кейсом «Зарубежный опыт

Д.Допхайде»

1) оценка «зачтено» выставляется при детальном анализе кейса и полных ответах на каждый из приведенных вопросов. Оценка «не зачтено» выставляется при поверхностных ответах или ответах на часть поставленных вопросов.

2) оценка «зачтено» выставляется, если характеристика составлена с изложением позиций и подкреплением их примерами, аргументирована и содержит обоснованный вывод. Оценка «не зачтено» получает задание, в котором сгруппированы не систематизированные факты из приведенного материала рабочей жизни Допхайде, нет обоснования выводов о рекомендации его на должность.

Задание 5

Формирование технологии наджинга

Приведите примеры бессознательного и сознательного наджинга в работе с персоналом старших возрастов. Оформите в таблицу с указанием функции работы с персоналом (отбор и найм, адаптация, обучение, развитие)

Критерии оценивания задания по формированию технологии наджинга

Оценка «зачтено» выставляется при полностью заполненной таблице, примерах наджинга по всем функциям управления персоналом. Оценка «не зачтено» выставляется при поверхностных ответах, свидетельствующих о затруднении обучающимся представлять технологии наджинга или представлении примеров менее, чем на две функции управления персоналом.

Задание 6

(контрольная работа) по моббингу в организации

Фрагмент задания. Вы – руководитель службы персонала. В вашей организации участились случаи информации о моббинге. Они – в слухах, анонимных письмах. С конкретными и вуалируемыми фактами и фигурантами. Именами объектов и жертв моббинга. Указанием мобберов Необходимо 1) разработать структуру и содержание антимоббинговой стратегии организации, руководствуясь зарубежным или отечественным опытом. 2) Сделать план содержания web-семинара с краткими комментариями каждой его позиции.

Критерии оценивания задания по разработке антимоббинговой стратегии в организации

Оценка «зачтено» выставляется при понимании обучающимся структуры и содержании антимоббинговой стратегии, обосновании в выполненном ее варианте специфики существующих или возможных случаев проявления моббинга. Составленном плане web-семинара с краткими комментариями каждой его позиции. Оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся представил антимоббинговую стратегию в классическом книжном варианте без учета конкретных случаев проявления этого явления в организации. В плане web-семинара отсутствуют комментарии позиций.

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации (реализуется в форме Круглого стола) включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний, практические задания, тесты

Перечень комплексных вопросов к экзамену

- | |
|--|
| 1.1. Трансформация содержания категорий: кадры, персонал, человеческие ресурсы |
| 1.2 Фазы интернационализации бизнеса и связанная с ними активизация деятельности работы с персоналом. Новые функции менеджера по персоналу |
| 1.3 Новые тенденции в работе с персоналом и необходимость их учета |

при разработке кадровой стратегии. Многообразие. Экосистемность. Поиск талантов. Интернет-зависимость, трудоголизм, алкоголизм, наркомания. Удаленный труд, абсентеизм и презентеизма. Моббинг. Постарение организационных коллективов. Баланс «работа-частная жизнь». Трансформация ценностных ориентаций

1.4 Представление о современных проблемах управления персоналом в организациях, их содержании и решении. Проблемы в условиях организационных изменений и форс-мажорных ситуаций. Актуализация проблем в соответствии с изменениями ценностных установок. Материальные и постматериальные ценности.

1.5 Выбор подхода к поиску кандидатов на найм. Имидж организации на рынке труда. Подходы к определению мотива при выборе предприятия-работодателя. Проблемы выбора методов оценки кандидатов. Полиграф в оценке кандидатов.

1.6 Введение в должность. Технологии работы в условиях кадрового многообразия и инклюзивности. Проблема разнообразия в использовании персонала. Триада: оценка, развитие, поддержка.

1.7 Функции управления персоналом в условиях глобализации рынка труда. Выбор политики замещения должностей. Успешность работника, командированного за рубеж. Отбор, оценка, развитие в интернациональной организации. Реинтеграция работников интернациональной организации.

1.8 Антимоббинговая стратегия и технология наджинга в организации

Примерные тесты с закрытыми и открытыми вопросами

Вопрос 1

При анализе работы структурного подразделения выявлены проблемы дисбаланса работы и частной жизни работников старших возрастов, на которые они указывают, объясняя непродуктивный труд и отсутствие мотивации к труду. Из предложенного списка нужно выбрать проблему, когда работа мешает частной жизни

1. Постоянные перегрузки из-за ненормированного рабочего дня и необходимости задерживаться на работе после официального окончания рабочего дня
2. Плохая успеваемость внука в школе
3. Необходимость посещать занятия по фитнесу, укрепляющие здоровье

Ответ: Постоянные перегрузки из-за ненормированного рабочего дня и необходимости задерживаться на работе после официального окончания рабочего дня

Вопрос 2

При анализе работы структурного подразделения выявлены проблемы дисбаланса работы и частной жизни работников старших возрастов, на которые они указывают, объясняя непродуктивный труд и отсутствие мотивации к труду. Из предложенного списка нужно выбрать проблему, когда частная жизнь мешает работе :

1. Нужно каждый день возить внука на хоккей, тренировки часто назначают в рабочее время бабушки или дедушки
2. Постоянные перегрузки из-за ненормированного рабочего дня и необходимости задерживаться на работе после официального окончания рабочего дня
3. Руководитель использует директивное поведение и это влияет на рабочее настроение сотрудника

Ответ: Нужно каждый день возить внука на хоккей, тренировки часто назначают в рабочее время бабушки или дедушки

Вопрос 3

1. При анализе проблем работы структурного подразделения выявлены случаи психологического давления одного работника относительно другого. В каком случае эти действия можно считать моббингом (регулярность травли, цель)

Ответ: период - полгода и более, цель – сместить работника

Вопрос 4

Анализируя работу структурно подразделения, руководитель выявил, что ряд ключевых сотрудников часто не выходят на работу из-за болезней. Медсанчасть выявила, что проблемы с суставами (колени и локти) из-за неудобного оснащения рабочих мест в офисе. Какие рекомендации можете дать по улучшению работы сотрудников?

Ответ: поставить столы-трансформеры в кабинетах, чтобы работники могли в течение рабочего дня изменять позы; перестелить пол – с бетонного (цементного) на деревянный, проводить диспансеризацию сотрудников для своевременного выявления проблем со здоровьем, формировать группы здоровья в организации

Вопрос 5

Анализируя работу структурно подразделения, руководитель выявил, что ряд ключевых сотрудников имеют зависимости: курение и шоппинг. Постоянно выходят на перекуры и берут отпуск в период акций по снижению цен в магазинах, потом сожалеют, что приобрели, хоть и недорогое, но ненужное, поддавшись конформизму. Какую работу предпринять в этом случае менеджеру по персоналу?

Ответ: изменение поведения работников возможно при организации соответствующих профильных семинаров, проводимых в организации перед акцией снижения цен с объяснением сотрудникам механизма зависимостей. По поводу курения – запрет на курение в помещении организации, выделение времени на отсутствие на рабочем месте из-за курения, например, не более двух раз в течение рабочего дня. Организация просветительских бесед с приглашением на них медицинского работника, поощрение в организации некурящих сотрудников.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

| Критерии оценивания компетенций | Уровень сформированности компетенций | Шкала оценок |
|--|--------------------------------------|-------------------|
| Ответ оценивается на «отлично», если магистрант продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные обоснованными и аргументированными положениями обсуждаемых на экзаменационном семинаре (заседании Круглого стола) вопросов, показал взаимосвязь их теории с практикой; ответил на дополнительные вопросы членов семинара и преподавателя, смог дополнить ответ примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, формулировать выводы, подтверждающие овладение теорией и практикой по вопросам актуальных проблем управления человеческими ресурсами | Повышенный уровень | отлично |
| Ответ оценивается на «хорошо», если при достаточно полном освещении основных вопросов экзаменационного задания магистрант затруднился дать точные ответы на дополнительные, не проявил активности во время обучения. | Базовый уровень | |
| Ответ оценивается на «удовлетворительно», если содержание основных вопросов излагается магистрантом поверхностно, в точных | Пороговый уровень | Удовлетворительно |

| | | |
|---|---|---------------------|
| формулировках на дополнительные вопросы он затрудняется. | | |
| Ответ оценивается на «неудовлетворительно» при не владении магистрантом материалом экзаменационной дисциплины, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов решения в организации актуальных проблем управления человеческими ресурсами | – | Неудовлетворительно |

Тестовые задания (раздел «Примерные тесты с закрытыми и открытыми вопросами») рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

| | |
|---------------------------|--|
| Направление/специальность | 38.04.03 Управление персоналом |
| Дисциплина | Современные проблемы управления персоналом |
| Профиль подготовки | Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике |
| Форма обучения | заочная |
| Учебный год | 2021-2022 |

Ответственный исполнитель

зам.зав. кафедрой

Управления персоналом,

к.э.н., доц.

Исполнители

_____ Н.Н.Митина _____.____.2023 г.

зав. кафедрой

Управления персоналом

д.э.н., проф.

_____ И.Б.Дуракова _____.____.2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Куратор ОП

по направлению/ специальности

зав. кафедрой

Управления персоналом,

д.э.н., проф.

_____ И.Б.Дуракова _____.____.2023 г.

Начальник отдела обслуживания ЗНБ _____ Е.В.Воищева _____.____.2023 г.

РЕКОМЕНДОВАНА НМС экономического факультета

Протокол №4 от 20.04.2023 г.

