

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
Ивановский филиал

Кафедра менеджмента торговли



Рабочая программа

Управление персоналом

Рекомендуется для направления 080100.62 «Экономика»

Профиль – «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Одобрено:
МС Ивановского филиала
РЭУ имени Г.В. Плеханова
Протокол № 1 от 30.08.2014
Председатель Методического совета

Рекомендовано кафедрой:
«Менеджмент торговли»
Протокол № 1
От «29» августа 2014г.

Зав. кафедрой /Малкова Т.Б./
(ФИО)

Иваново 2014

Составитель: к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент торговли» Мельникова О.В.

Рецензенты:

1. _____

2. _____

«Управление персоналом», как учебная дисциплина к циклу профессиональных дисциплин и является дисциплиной по выбору студентов (Б.В.3.04).

Целью преподавания является привитие студентам теоретических знаний, умений и навыков для решения практических вопросов и основных задач управления персоналом эффективного использования способностей сотрудников предприятия.

Задачи учебной дисциплины:

В процессе изучения курса студенты должны научиться:

- выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятиями, принципы управления персоналом;
- знать влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала;
- определять потребность в рабочих, инженерах, менеджерах различной квалификации, исходя из стратегии деятельности фирмы;
- анализировать рынок труда и сферу занятости;
- производить отбор и адаптацию персонала;
- планировать карьеру сотрудников фирмы, их профессиональный и административный рост;
- управлять производительностью труда, разрабатывать системы мотивации эффективной деятельности, обосновывать структуру доходов, степень их дифференциации, проектировать систему оплаты труда;
- оценивать эффективность управления персоналом.

Рабочая программа составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта по направлению 080100 – «Экономика»
Рабочая программа утверждена на заседании кафедры Менеджмента торговли
протокол № 1 от « 29 » августа 2014 г.

Заведующий кафедрой



/ Малкова Т.Б.

Содержание

СОДЕРЖАНИЕ	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
Цель дисциплины	4
Учебные задачи дисциплины	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
Место дисциплины в структуре ООП ВПО (основной образовательной программы высшего профессионального образования)	4
Формы контроля	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
Содержание разделов дисциплины	7
Обеспечение содержания дисциплины	13
III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	20
IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	20
Рекомендуемая литература (в соответствии с картой обеспеченности)	20
Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролирующие и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)	21
V. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА	21
Тематика курсовых работ	21
Вопросы к зачету (10-15 вопросов)	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
VI. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	24
ПРИЛОЖЕНИЯ	25
Приложение 1	25
Приложение 2	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
Приложение 3	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель дисциплины

Целью преподавания является привитие студентам теоретических знаний, умений и навыков для решения практических вопросов и основных задач управления персоналом эффективного использования способностей сотрудников предприятия.

Учебные задачи дисциплины

Задачи учебной дисциплины:

В процессе изучения курса студенты должны научиться:

- выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятиями, принципы управления персоналом;
- знать влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала;
- определять потребность в рабочих, инженерах, менеджерах различной квалификации, исходя из стратегии деятельности фирмы;
- анализировать рынок труда и сферу занятости;
- производить отбор и адаптацию персонала;
- планировать карьеру сотрудников фирмы, их профессиональный и административный рост;
- управлять производительностью труда, разрабатывать системы мотивации эффективной деятельности, обосновывать структуру доходов, степень их дифференциации, проектировать систему оплаты труда;
- оценивать эффективность управления персоналом.

Место дисциплины в структуре ООП ВПО (основной образовательной программы высшего профессионального образования)

«Управление персоналом» относится в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования к циклу профессиональных дисциплин и является дисциплиной по выбору студентов, и связаны с другими дисциплинами учебного плана:

- в теоретико-методическом отношении – с социологией и экономической теорией, мировой экономикой и международными внешнеэкономическими отношениями;

– в методическом отношении – экономикой предприятия и организаций, экономикой труда, конфликтологией, организационным поведением;

– в отношении эффективного и качественного использования трудового потенциала персонала предприятий и организации – со статистикой, менеджмент, компьютерными информационными системами, макроэкономическое планирование и прогнозирование, комплексный анализ хозяйственной деятельности.

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общекультурные компетенции:

– ОК – 1 - владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения ;

– ОК – 4 - способен анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем (ОК-4);

Профессиональные компетенции

– ПК – 1 - расчетно-экономическая деятельность: способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;

– ПК – 2 способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

В результате изучения дисциплины «Управления персоналом» студент должен знать:

– состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ОК – 1, ОК - 4);

– методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала (ПК – 1);

– методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК – 2);

– методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации;

– Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала (ОК – 4, ПК - 1).

В результате овладения профессиональными знаниями по дисциплине «Управление персоналом» студент должен

уметь:

– реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОК – 1, ПК - 1);

– разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОК – 4, ПК - 2);

– анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом.

В результате овладения профессиональными знаниями по дисциплине «Управление персоналом» студент должен

владеть:

– современными технологиями управления развитием персоналом (ОК – 1, ПК - 1);

– современными технологиями управления поведением персонала (ОК – 2, ПК - 2);

Рубежный контроль: тестирования по отдельным разделам дисциплины.

Промежуточная аттестация в(о)– экзамен

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Управление персоналом» осуществляется в соответствии с Приложением 1.

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)	Образовательные технологии
1.	Тема 1	Концепция управления персоналом в организации	ОК – 1 ОК - 4 ПК – 1 ПК- 2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ОК – 1, ОК - 4); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала (ПК – 1); - методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК – 2); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации; - Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала (ОК – 4, ПК - 1). <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОК – 4, ПК - 2); - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления развитием персоналом (ОК – 1, ПК - 1); 	Лекция, практическое занятие

				- современными технологиями управления поведением персонала (ОК – 2, ПК - 2);	
2.	Тема 2	Оценка персонала	ОК – 1 ОК - 4 ПК – 1 ПК- 2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ОК – 1, ОК - 4); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала (ПК – 1); - методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК – 2); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации; - Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала (ОК – 4, ПК - 1). <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОК – 4, ПК - 2); - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления развитием персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - современными технологиями управления поведением персонала (ОК – 2, ПК - 2); 	Лекция, Групповая дискуссия
3.	Тема 3	Показатели движения персонала	ОК – 1 ОК - 4 ПК – 1 ПК- 2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ОК – 1, ОК - 4); - методы разработки и реализации мероприятий по 	Лекция, Круглый стол

				<p>совершенствованию организации труда персонала (ПК – 1);</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК – 2); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации; - Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала (ОК – 4, ПК - 1). <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОК – 4, ПК - 2); - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления развитием персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - современными технологиями управления поведением персонала (ОК – 2, ПК - 2); 	
4.	Тема 4	Производительность труда. Трудоемкость работ. планирование производительности и трудоемкости	<p>ОК – 1 ОК - 4 ПК – 1 ПК- 2</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ОК – 1, ОК - 4); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала (ПК – 1); - методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК – 2); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или 	<p>Лекция, практическое занятие</p>

				<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала (ОК – 4, ПК - 1). <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОК – 4, ПК - 2); - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления развитием персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - современными технологиями управления поведением персонала (ОК – 2, ПК - 2); 	
5.	Тема 5	Мотивация трудовой деятельности	<p>ОК – 1 ОК - 4 ПК – 1 ПК- 2</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ОК – 1, ОК - 4); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала (ПК – 1); - методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК – 2); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации; - Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала (ОК – 4, ПК - 1). <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОК – 1, ПК - 1); 	<p>Интерактивная лекция, групповые проекты</p>

				<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОК – 4, ПК - 2); - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления развитием персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - современными технологиями управления поведением персонала (ОК – 2, ПК - 2); 	
6.	Тема 6	Оплата труда и компенсация	ОК – 1 ОК - 4 ПК – 1 ПК- 2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ОК – 1, ОК - 4); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала (ПК – 1); - методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК – 2); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации; - Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала (ОК – 4, ПК - 1). <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОК – 4, ПК - 2); - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления развитием персоналом (ОК – 1, ПК - 1); 	Лекция, круглый стол

				- современными технологиями управления поведением персонала (ОК – 2, ПК - 2);	
7.	Тема 7	Оценка эффективности управления персоналом	ОК – 1 ОК - 4 ПК – 1 ПК- 2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ОК – 1, ОК - 4); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала (ПК – 1); - методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК – 2); - методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации; - Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала (ОК – 4, ПК - 1). <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОК – 4, ПК - 2); - анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления развитием персоналом (ОК – 1, ПК - 1); - современными технологиями управления поведением персонала (ОК – 2, ПК - 2); 	Лекция, Групповая дискуссия

Обеспечение содержания дисциплины

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Концепция управления персоналом в торговой организации

Концепция управления персоналом.

Модели работника.

Задачи управления персоналом.

Изменение методов воздействия на людей при переходе к рынку.

Понятие кадровой службы.

Система управления персоналом в Японии.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. - (Бакалавр).-гриф УМО
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр).- гриф МО РФ

Дополнительная литература

- 1.Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А.Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2014. - 381 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).- гриф УМО
3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.. - (Бакалавр.Базовый курс).-гриф УМО
4. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.- 1500 экз.-гриф МО РФ
5. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.-гриф УМО
6. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 554 с.
7. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа: Монография / Э.В. Бушкова-Шиклина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 229 с.

Тема 2. Оценка персонала

Цели оценки персонала. Аттестация и оценка результатов труда. Проблемы и ошибки оценки. Процесс оценки. Методы оценки: традиционные и нетрадиционные. Сообщение результатов оценки. Специфика оценки менеджеров и руководителей: критерии оценки, методы, процессы.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. - (Бакалавр).-гриф УМО
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр).- гриф МО РФ

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А.Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2014. - 381 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).- гриф УМО
3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.. - (Бакалавр.Базовый курс).-гриф УМО
4. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.- 1500 экз.-гриф МО РФ
5. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.-гриф УМО
6. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 554 с.
7. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа: Монография / Э.В. Бушкова-Шиклина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 229 с.

Тема 3. Показатели движения персонала

Количественная и качественная оценка персонала. Явочный, списочный и среднесписочный состав сотрудников предприятия торговли. Коэффициенты оборота кадров.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. - (Бакалавр).-гриф УМО
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр).- гриф МО РФ

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А.Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2014. - 381 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).- гриф УМО
3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.. - (Бакалавр.Базовый курс).-гриф УМО
4. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.- 1500 экз.-гриф МО РФ
5. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.-гриф УМО
6. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 554 с.
7. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа: Монография / Э.В. Бушкова-Шиклина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 229 с.

Тема 4. Производительность труда.

Трудоемкость работ. планирование производительности и трудоемкости
Понятие производительности труда. Понятие выработки. Понятие трудоемкости

труда. Методы расчета производительности и трудоемкости труда. Планирование производительности и трудоемкости.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. - (Бакалавр).-гриф УМО
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр).- гриф МО РФ

Дополнительная литература

- 1.Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А.Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2014. - 381 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).- гриф УМО
3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.. - (Бакалавр.Базовый курс).-гриф УМО
4. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.- 1500 экз.-гриф МО РФ
5. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.-гриф УМО
6. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 554 с.
7. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа: Монография / Э.В. Бушкова-Шиклина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 229 с.

Тема 5. Мотивация трудовой деятельности

Отношение к труду, механизмы его активизации. Определение понятия мотивации. Теории мотивации. Способы мотивации. Пассивность работника. Мотивирующие факторы. Методы улучшения параметров работ. Отличительные особенности систем квалификации предприятий РФ от предприятий других стран.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. - (Бакалавр).-гриф УМО
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр).-гриф МО РФ

Дополнительная литература

- 1.Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А.Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2014. - 381 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф УМО
3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.. - (Бакалавр.Базовый курс).-гриф УМО
4. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.- 1500 экз.-гриф МО РФ
5. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.-гриф УМО
6. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 554 с.
7. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа: Монография / Э.В. Бушкова-Шиклина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 229 с.

Тема 6. Оплата труда и компенсация

Понятие компенсаций и компенсационного пакета. Структура дохода сотрудника предприятия. Формы и системы заработной платы. Структура фондов оплаты труда. Традиционная система компенсации. «Нетрадиционные » системы компенсации. Управление системой льгот и выплат.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. - (Бакалавр).-гриф УМО

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр).- гриф МО РФ

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А.Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2014. - 381 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).- гриф УМО
3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.. - (Бакалавр.Базовый курс).-гриф УМО
4. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.- 1500 экз.-гриф МО РФ
5. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.-гриф УМО
6. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 554 с.
7. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа: Монография / Э.В. Бушкова-Шиклина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 229 с.

Тема 7. Оценка эффективности управления персоналом

Понятие эффективности, критерии и показатели. Существующие подходы к оценке эффективности управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт. Управление персоналом и конкурентоспособность предприятия. Концепция и методика оценки эффективности системы управления персоналом на основе оценки конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. - (Бакалавр).-гриф УМО
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:

НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр).-
гриф МО РФ

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А.Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2014. - 381 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).- гриф УМО
3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.. - (Бакалавр.Базовый курс).-гриф УМО
4. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.- 1500 экз.-гриф МО РФ
5. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.-гриф УМО
6. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 554 с.
7. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа: Монография / Э.В. Бушкова-Шиклина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 229 с.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Управление персоналом» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение указанных выше письменных работ.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты.

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендуемая литература

1. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. - (Бакалавр).-гриф УМО
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр).- гриф МО РФ

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А.Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).-гриф
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2014. - 381 с.. - (Бакалавр. Углубленный курс).- гриф УМО

3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.. - (Бакалавр.Базовый курс).-гриф УМО
4. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.- 1500 экз.-гриф МО РФ
5. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.-гриф УМО
6. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа: Монография / Э.В. Бушкова-Шиклина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 229 с.

Интернет- ресурсы:

1. Персональные данные (электронный журнал)
2. www.hronline.com – кадровые проблемы в США.
3. www.peoplemanagement.co.uk – английский HR- портал.
4. www.hr-guide.com – портал-гид по всем темам управления персоналом.

Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)

Дисциплина «Управление персоналом» обеспечена:

- компьютером с процессором не ниже Pentium IV;
- мультимедиа – проекторы;
- экран.

V. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Тематика курсовых работ

Согласно учебному плану, по дисциплине «Управление персоналом», курсовая работа не предусмотрена.

Вопросы к экзамену

1. Понятие персонала, классификация.
2. Функции, осуществляемые персоналом.
3. Объект и субъект управления персоналом.

4. Административные методы управления персоналом.
5. Экономические методы управления персоналом.
6. Социально-психологические методы управления персоналом.
7. Трудовая активность и ее основные показатели.
8. Система управления персоналом организации, ее цели и функции.
9. Местоположение службы УП в структуре управления организацией (российский и зарубежный опыт).
10. Основные функции кадровой службы организации в современных условиях.
11. Набор персонала. Источники набора, их преимущества и недостатки.
12. Средства привлечения кандидатов и их эффективность.
13. Анализ резюме как метод отбора персонала.
14. Собеседование с кандидатом на вакантную позицию.
15. Отбор работников методом испытания.
16. Центры оценки.
17. Трудовой договор.
18. Сроки трудового договора.
19. Стороны трудового договора.
20. Понятие категории «адаптация». Виды адаптации работников.
21. Этапы адаптации работников.
22. Методы обучения на рабочем месте.
23. Методы обучения вне рабочего места.
24. Этапы процесса обучения.
25. Организация процесса обучения.
26. Начальная профессиональная подготовка.
27. Средняя профессиональная подготовка.
28. Высшая профессиональная подготовка.
29. Послевузовская профессиональная подготовка.
30. Образовательные учреждения высшего профессионального образования
31. Повышение квалификации работников.
32. Переподготовка работников.
33. Аттестация персонала.
34. Основные виды аттестации.
35. Компоненты аттестации.
36. Возможные ошибки в процессе деловой оценки персонала.
37. Понятие карьеры. Связь карьеры с деловой оценкой персонала.

38. Профессиональная карьера.
39. Внутриорганизационная карьера.
40. Этапы карьеры и удовлетворение потребностей работника.
41. Основные модели карьеры.
42. Служебно-профессиональное продвижение и его отличие от карьеры.
43. Первоначальные теории мотивации.
44. Содержательные теории мотивации.
45. Процессуальные теории мотивации.
46. Материальное стимулирование.
47. Моральное стимулирование.
48. Взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды.
49. Заработная плата и ее структура.
50. Основные формы и системы.
51. Нетрадиционные формы оплаты труда.
52. Лидерство: теории личных черт.
53. Лидерство: ситуационные теории.
54. Лидерство: поведенческие теории.
55. Формальный и неформальный лидер.
56. Основные характеристики конфликта.
57. Конфликт в организации: причины возникновения.
58. Управление конфликтом.
59. Индивидуальные трудовые споры.
60. Коллективные трудовые споры.

VI. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование разделов и тем	Аудиторные часы				Самостоятельная работа (формы, часы)	Интерак-тивные формы обучения	Формы текущего контроля
		Лекции	Практи-ческие занятия	Лабора-торные работы	Всего			
1	Концепция управления персоналом в организации	2	2		4	5		Вопросы,
2	Оценка персонала	2	2		4	5	Групповая дискуссия	Практическая, вопросы,
3	Показатели движения персонала	2	2		4	5	Круглый стол	Вопросы,
4	Производительность труда. Трудоемкость работ. Планирование производительности и трудоемкости	2	4		6	6		Практическая работа, вопросы
5	Мотивация трудовой деятельности	2	4		6	6	Интерактивная лекция групповые проекты	Вопросы
6	Оплата труда и компенсация	2	4		6	5	круглый стол	Практическая работа, вопросы, тест
7	Оценка эффективности управления персоналом	2	4		5	4	Групповая дискуссия	Вопросы
КСР								
Экзамен					36			
Итого:		14	22	-	36	36		Экзамен
Всего по дисциплине		14	22	-	72	36	36%	

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Формирование балльной оценки по дисциплине «Управление персоналом»

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы студента, осуществляется следующим образом:

Виды работ	Максимальное количество баллов
Посещаемость	20
Текущий и рубежный контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен/ зачет)	40
ИТОГО	100

1. Посещаемость

В соответствии с утвержденным рабочим учебным планом по направлению 080100 «Экономика» программа по дисциплине «Управление персоналом» предусмотрено:

- семестр –14 лекционных, 22 практических. За посещение 1 занятия студент набирает 1,35 балла.

2. Текущий рубежный контроль

Расчет баллов по результатам текущего и рубежного контроля в 1 семестре:

Форма контроля	Наименование раздела/ темы, выносимых на контроль	Форма проведения контроля (тест, контр. работа и др. виды контроля в соответствии с Положением)	Количество баллов, максимально
1. Текущий и рубежный контроль	Концепция управления персоналом в организации		2
	Оценка персонала	Вопросы,	3
	Показатели движения персонала	Практическая, вопросы,	4
	Производительность труда. Трудоемкость работ. планирование производительности и трудоемкости	Вопросы,	2
	Мотивация трудовой	Практическая работа,	2

	деятельности	вопросы	
	Оплата труда и компенсация	Вопросы	4
	Оценка эффективности управления персоналом	Практическая работа, вопросы, тест	3
Всего			20

* - Тестирование студентов, которое включено в модульный график учебного процесса (рабочий учебный план) не включается в количество баллов, отводимых на проведение текущего и рубежного контроля.

1. Творческий рейтинг

Распределение баллов осуществляется по решению методической комиссии кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представляются в виде следующей таблицы:

Наименование раздела/ темы дисциплины	Вид работы	Количество баллов
Концепция управления персоналом в организации	Дискуссия (разбор примеров)	2
Оценка персонала	Круглый стол	3
Показатели движения персонала	групповые проекты	4
Производительность труда. Трудоемкость работ. планирование производительности и трудоемкости	круглый стол	2
Мотивация трудовой деятельности	Групповая дискуссия	4
Оплата труда и компенсация	Круглый стол	3
Оценка эффективности управления персоналом	Круглый стол	2
ИТОГО		20

2. Промежуточная аттестация

Экзамен по результатам изучения учебной дисциплины «Управление персоналом» в проводится в устной форме. Оценка по результатам зачета выставляется исходя из следующих критериев:

- теоретические вопросы – по 20 баллов каждый;

В случае частично правильного ответа на вопрос или решение задачи, студенту начисляется определяемое преподавателем количество баллов.

Итоговый балл формируется суммированием баллов за промежуточную аттестацию и баллов, набранных перед аттестацией. Приведение суммарной балльной оценки к четырехбалльной шкале производится следующим образом:

**Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную
четырёхбалльную**

100-балльная система оценки	Традиционная четырехбалльная система оценки
85 – 100 баллов	оценка «отлично»/«зачтено»
70 – 84 баллов	оценка «хорошо»/«зачтено»
50 – 69 баллов	оценка «удовлетворительно»/«зачтено»
менее 50 баллов	оценка «неудовлетворительно»/«незачтено»

Глоссарий основных терминов и понятий используемых в дисциплине «Управление персоналом»

Авторитарный стиль - методы и формы руководства, при которых руководитель в принятии решений всегда ориентируется на собственные цели, критерии и интересы, централизацию управления, практически не советуется с трудовым коллективом, ограничивается узким кругом единомышленников. В проведении решений занимает жесткие позиции, активно используя методы административного и психологического воздействия на людей.

Административные методы - способ осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующийся на власти, дисциплине и взысканиях.

Академия - высшее учебное заведение, деятельность которого направлена на развитие образования, науки и культуры путем проведения научных исследований и обучения на всех уровнях высшего, послевузовского и дополнительного образования преимущественно в одной из областей науки, техники и культуры. Академия является ведущим научным и методическим центром в сфере своей деятельности, в широких масштабах осуществляющим подготовку специалистов высшей квалификации и переподготовку руководящих специалистов определенной отрасли.

Аккордная оплата труда - разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, комплекс работ и услуг, на которые составляются калькуляции затрат труда и заработной платы. В отличие от прямой сдельной оплаты расчет заработной платы ведется по более крупным единицам готовой продукции. Аккордная система предусматривает дополнительно к сдельному заработку, начисленному по нормативу, выплату премии за результаты и качество труда (сокращение нормативного срока, высокое качество продукции).

Аппарат управления - коллектив работников управляющей системы, наделенный правами координации деятельности подразделений, имеющий помещение, технические средства, штатное расписание, положение о структурных подразделениях и должностные инструкции.

Аттестация - определение квалификации работника, качества продукции, рабочих мест, уровня знаний учащихся; отзыв, характеристика.

Бакалавр - европейский стандарт высшего профессионального образования с продолжительностью очного обучения четыре года. Бакалавриат принят в России, включен в Государственный образовательный стандарт, и по нему ведется подготовка во многих

вузах. Существует номенклатура направлений подготовки, по которым присваивается квалификация "бакалавр".

Движение кадров - повышение в должности или квалификации, перевод на другое равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников.

Демократический стиль - методы и формы руководства, основанные на сочетании принципа единоначалия и общественного самоуправления. Руководитель такого типа обычно избирается на собрании трудового коллектива или собственников и должен выражать интересы большинства. Как правило, он может удачно выявить, принять и реализовать стратегические цели развития предприятия, сочетая групповые интересы. В своей работе постоянно опирается на группу единомышленников в лице дирекции, правления, президиума, совета.

Денежные доходы населения - все поступления денег в виде оплаты труда работающих лиц в различных секторах экономики, доходы от предпринимательской деятельности, пенсии, стипендии, различные пособия, доходы от собственности в виде процентов, дивидендов, ренты и др.

Должностные инструкции - основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность.

причине (из-за болезни, ухода за больным, отпуска, забастовки и т.д.).

Заработная плата - цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.

Институт - самостоятельное высшее учебное заведение или часть (структурное подразделение) университета, академии, реализующее профессиональные образовательные программы по ряду направлений науки, техники и культуры и осуществляющее научные исследования.

Магистр управления - профессиональный руководитель или специалист, завершивший подготовку на III уровне высшего профессионального образования.

Материальные потребности - совокупность материальных благ, имеющая вещественную форму и выступающая в качестве главного побудительного мотива трудовой деятельности человека. Разновидностями материальных потребностей являются жилье, мебель и оборудование, одежда и обувь, личный транспорт, средства связи, продукты питания, предметы культуры, отдых и развлечения.

Методы управления - способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления производством. Существуют административные, экономические, социально-психологические методы, которые различаются способами воздействия на людей.

Мотивация - процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей.

Потребности - нужда в чем-то, объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, человеческой личности и социальной группы.

Правила внутреннего распорядка - документ, регламентирующий порядок приема и увольнения сотрудников, время труда и отдыха, основные обязанности сотрудников и администрации, а также меры поощрения и взыскания.

Премирование труда - дополнительная форма вознаграждения персонала, выплачиваемая за счет прибыли в случае достижения плановых результатов предприятием в целом или его конкретным подразделением.

Профессиональная подготовка - обучение, осуществляющееся в целях получения профессии или специальности по разным уровням подготовки.

Психологические методы управления - совокупность приемов воздействия на поведение работников с целью достижения поставленных целей управления.

Рабочее место - пространственная зона, оснащенная техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность работников, совместно выполняющих работу или операции.

Рабочие - производственный персонал, осуществляющий трудовую деятельность в производстве с преобладающей долей физического труда. Они обеспечивают выпуск продукции, ее обмен, сбыт и сервисное обслуживание.

Расстановка персонала - обеспечение эффективного замещения рабочих мест исходя из результатов комплексной оценки, плановой служебной карьеры, условий и оплаты труда персонала.

Резерв кадров - часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации.

Сдельно-премиальная система - система оплаты труда, предусматривающая наряду с получением основной заработной платы по сдельному наряду за выполненный объем работ и согласно действующим расценкам получение премии за конечный результат (сроки или качество работ).

Система управления - множество взаимосвязанных элементов, составляющих единое целое и выполняющих функции управления.

Специалист - человек, окончивший высшее учебное заведение и получивший определенную специальность. Российский стандарт высшего профессионального образования предусматривает продолжительность обучения 5 лет.

Стиль руководства - совокупность приемов и способов управления, присущих определенному типу руководителя.

Структура оплаты труда - совокупность денежных выплат работнику, включающая основную и дополнительную заработные платы, вознаграждение, премию за конечный результат и материальную помощь.

Структурное подразделение - самостоятельная часть звена управления (отдел, служба, участок), выполняющая определенные задачи управления на основе положения о структурном подразделении.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных категорий персонала. Составными элементами тарифной системы являются тарифные ставки, квалификационные разряды, должностные оклады, квалификационные категории.

Университет - высшее учебное заведение, деятельность которого направлена на развитие образования, науки и культуры путем проведения фундаментальных научных исследований и обучения на всех уровнях высшего, послевузовского и дополнительного образования по широкому спектру естественнонаучных, гуманитарных и других направлений науки, техники и культуры.