

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИВАНОВСКАЯ ПОЖАРНО-
СПАСАТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ
СЛУЖБЫ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И
ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ»**



Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление персоналом»

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль
«Организация управления в РСЧС»

Иваново 2024

Тихановская Л.Б.

Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление персоналом» (далее – методические рекомендации) по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Организация управления в РСЧС» – Иваново: ИПСА ГПС МЧС России, 2024. – 34 с.

Методические рекомендации содержат краткое изложение дисциплины «Управление персоналом» в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление и основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, советы по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины, пожелания по изучению отдельных тем курса, рекомендации по использованию материалов учебно-методического комплекса, рекомендации по работе с литературой; советы по подготовке к промежуточной аттестации.

Методические рекомендации рассмотрены на заседании кафедры основ экономики функционирования РСЧС.

Протокол №__ от «__»_____ 2024 г.

Методические рекомендации обсуждены и одобрены на заседании методико-педагогического совета Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.

Протокол № «__» от «__» _____ 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1.	Введение	4
2.	Методические рекомендации по изучению тем дисциплины	6
2.1	Тема 1. Система управления персоналом организации	6
2.2	Тема 2. Человеческие ресурсы трудовой деятельности	9
2.3	Тема 3. Планирование и подбор персонала организации	13
2.4	Тема 4. Стимулирование и адаптация персонала	15
2.5	Тема 5. Обучение и развитие персонала	18
3.	Методические рекомендации для подготовки к промежуточной аттестации	23
4.	Словарь терминов по дисциплине «Управление персоналом»	31

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом» является формирование у магистрантов комплекса знаний и навыков, необходимых для выработки оптимальных решений в отношении персонала органов государственной власти/управления и местного самоуправления, иных организаций/учреждений в рамках разрабатываемой на федеральном уровне государственной кадровой политики.

Дисциплина «Управление персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин Б1 образовательной программы по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Организация управления в РСЧС».

При изучении дисциплины планируется проведение лекций, семинарских и практических занятий, контроля самостоятельной работы. Основное учебное время отводится на проведение лекционных и семинарских занятий.

Кроме основной и дополнительной литературы, приведенной ниже, при изучении дисциплины рекомендуется использовать справочную литературу, научные издания, сборники публикаций научных конференций и др.

Литература

а) основная литература:

1. Тихановская Л.Б. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях МЧС России: учебное пособие: /Л.Б. Тихановская, С.В. Найденкова. - Иваново: ФГБОУ ВО ИПСА ГПС МЧС России, 2018. - 132 с. [Электронный ресурс]. Код доступа: <http://bibliomchs37.ru/book/4730>.

2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник /В. М. Маслова. - М.: ЮРАЙТ, 2011. - 488 с. - (Основы наук).

3. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник /В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.

4. Управление персоналом: учебник для бакалавров /под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с.

б) дополнительная литература

5. Абуладзе, Д.Г. Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум /Д. Г. Абуладзе. - М.: Издательство Юрайт, 2016. – 299 с.

6. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие /Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 239 с.

7. Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник /В.Р. Веснин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011. – 616 с.

8. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учебник /А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 342 с.

9. Ендовицкий, Д.А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала: научное издание /Д.А. Ендовицкий, Н.Н. Беленова. – М.: КНОРУС, 2011. – 192с.

10. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник /Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко; под общ. ред. Н.А. Омельченко. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 365 с.

11. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие /А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016. – 360 с.

12. Лукичева, Л.И. Управление организацией: учебное пособие /Л.И. Лукичева; под ред. Ю.П. Анискина. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2005. – 360 с.

13. Медведева, Т.А. Основы теории управления: учебник и практикум /Т.А. Медведева. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 191 с.

14. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум /Ю. Г. Одегов В 2 частях. – М.: Издательство Юрайт, 2018.

в) нормативная литература

15. Трудовой кодекс РФ.

16. ФГОС по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата).

г) базы данных, поисковые системы, электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки) и электронные образовательные ресурсы:

17. Единая ведомственная электронная библиотека МЧС России сеть Интранет по адресу: 10.46.0.45.

18. Цифровая среда Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России. <http://192.168.32.105/eduserver/>.

19. Официальный сайт МЧС России. www.mchs.gov.ru.

20. ЭБС «Юрайт».

21. Электронная библиотека академии. <http://Bibliomchs37.ru>.

22. Национальная электронная библиотека.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Система управления персоналом организации

Цель: изучить историю и современные проблемы политики управления персоналом в России и за рубежом.

Методические рекомендации по изучению темы

В данной теме раскрыты цели, задачи, субъекты и объекты управления персоналом. Рассмотрены современные подходы к управлению персоналом, а также концепции управления персоналом и их основоположники. Раскрыты принципы управления персоналом современной организации.

Дана характеристика система управления персоналом: основные элементы, основные цели, задачи и функции службы управления персоналом. Перечислены факторы, оказывающие влияние на управление персоналом. Рассмотрены основные этапы процесса управления персоналом.

Раскрыты традиционные методы управления персоналом (административные, экономические, социально-психологические), а также современные методы управления персоналом. Рассмотрены модели управления персоналом организации, в том числе национальные модели управления персоналом и модели управления персоналом в России, США, Японии, Китае, Европе.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое концепция управления персоналом? Назовите составляющие концепции.
2. Что составляет основу концепции управления персоналом?
3. Что составляет основу концепции управления человеческими ресурсами?
4. Что составляет основу концепции управления трудовыми ресурсами?
5. Что составляет основу концепции управления человеком?
6. Перечислите и раскройте содержание принципов управления персоналом.
7. Опишите роль делопроизводства в управлении персоналом.
8. Зачем нужна автоматизация управления персоналом?
9. Что представляет собой функциональная подсистема системы управления персоналом?
10. Назовите основные задачи службы управления персоналом.
11. Сформулируйте и обоснуйте главную цель системы управления персоналом организации.
12. Что такое принципы построения системы управления персоналом? Перечислите основные из них.
13. Дайте характеристику важнейших факторов, оказывающих воздействие на людей в организации.
14. По каким параметрам производится анализ внешней и внутренней среды организации?

15. Что такое «технологии управления персоналом»?
16. Какие бывают организационные структуры системы управления персоналом?
17. Что такое персонал-имидж организации?
18. Раскройте сущность методов управления персоналом организации. Приведите их классификацию.
19. Что такое административные методы? Приведите примеры.
20. Что такое экономические методы? Приведите примеры.
21. Что такое социально-психологические методы? Приведите примеры.
22. Раскройте сущность методов построения системы управления персоналом организации. Приведите их классификацию.
23. Покажите различия европейской, американской, японской и российской моделей управления персоналом организации.
24. В чем заключается российская специфика при формировании модели управления персоналом?

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** правильный ответ и запишите цифру, под которой он указан.

В категорию «кадры организации» входит:

- 1) основной (штатный) состав квалифицированных работников предприятия, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций;
- 2) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- 3) личный состав, учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам;
- 4) все потенциальные работники предприятия.

Ответ:

☐

2. Выберите **один** правильный ответ и запишите цифру, под которой он указан.

В категорию «персонал организации» входит:

- 1) основной (штатный) состав квалифицированных работников предприятия, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций;
- 2) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- 3) личный состав, учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам;
- 4) все потенциальные работники предприятия.

Ответ:

☐

3. Выберите **два** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

К органическому подходу можно отнести следующие концепции:

- 1) управления человеческими ресурсами;
- 2) управления трудовыми ресурсами;
- 3) управления организацией;
- 4) управления персоналом;
- 5) управления человеком.

Ответ:

--	--

4. Выберите **три** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

К формам первичных учетных документов по учету кадров относятся следующие формы:

- 1) личная карточка работника;
- 2) должностная инструкция;
- 3) штатное расписание;
- 4) трудовой договор;
- 5) график отпусков.

Ответ:

--	--	--

5. Установите соответствие между категорией персонала и ее характеристикой: к каждому элементу первого столбца подберите соответствующий элемент из второго столбца. Запишите в таблицу выбранные цифры, под соответствующими буквами.

КАТЕГОРИЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА
А) Рабочие	1) лица, осуществляющие функции преимущественно физического труда, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, поддержанием в рабочем состоянии машин и механизмов и т.д.
Б) Специалисты	2) работники, занимающиеся подготовкой и оформлением документации, учетом и контролем, хозяйственным обслуживанием
В) Служащие	3) работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений
	4) работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, коммерческими, бухгалтерскими и другими работами

Ответ:

А	Б	В

Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1 – 4], изучить вопросы.

1. Принципы управления персоналом современной организации.
2. Автоматизация процесса управления персоналом.
3. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом.
4. Формирование персонал–имиджа организации.
5. Особенности управления персоналом в России, США, Японии, Китае, Европе.

Темы докладов и рефератов

1. Основные понятия и принципы управления персоналом.
2. Документационное управление персоналом.
3. Особенности управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.
4. Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
5. Современные проблемы практики управления персоналом в России.
6. Зарубежный опыт управления персоналом государственной и муниципальной службы.
7. Современные методы управления персоналом.
8. Сравнительный анализ опыта европейских, американских и японских компаний по формированию и развитию персонала государственной службы.
9. Организационно-кадровый аудит государственной (муниципальной) службы.

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

1. Тихановская Л.Б. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях МЧС России: учебное пособие: /Л.Б. Тихановская, С.В. Найденова. - Иваново: ФГБОУ ВО ИПСА ГПС МЧС России, 2018. - 132 с. [Электронный ресурс]. Код доступа: <http://bibliomchs37.ru/book/4730>.
2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник /В. М. Маслова. - М.: ЮРАЙТ, 2011. - 488 с. - (Основы наук).
3. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник /В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
4. Управление персоналом: учебник для бакалавров /под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с.

Тема 2. Человеческие ресурсы трудовой деятельности

Цель: изучить категории и состав человеческих ресурсов трудовой деятельности как на уровне государства, так и на уровне организации.

Методические рекомендации по изучению темы

В данной теме изучаются понятие и функции рынка труда, дается характеристика современного рынка труда, изучается конъюнктура рынка труда и человеческие и трудовые ресурсы, а также рассматриваются состав, структура и использование трудовых ресурсов организации.

Изучите данную тему с использованием материала лекционных и семинарских занятий и учебной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое рынок труда? Раскройте сущность внешнего и внутреннего рынка труда?
2. Что такое безработица? Дайте характеристику форм безработицы?
3. Раскройте сущность понятий «занятость населения» и «занятость персонала организации»?
4. Раскройте содержание понятий «персонал», «человеческие ресурсы», объясните разницу между ними?
5. Какие факторы оказывают влияние на управление человеческими ресурсами?
6. Что такое трудовой потенциал работника и каковы его составляющие?
7. Что такое явочная и списочная численность персонала? Какие факторы влияют на различия в их величинах?
8. Что такое трудовая миграция? Опишите виды миграции рабочей силы.

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **два** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

Главными функциями рынка труда являются следующие:

- 1) социальная
- 2) стратегическая
- 3) экономическая
- 4) управленческая
- 5) государственная

Ответ:

--	--

2. Выберите **три** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

В состав показателей состава, динамики и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия входят:

- 1) показатель среднесписочной численности работников;
- 2) показатель производительности труда;
- 3) коэффициент текучести кадров;
- 4) спрос на рабочую силу;
- 5) система оплаты труда;

6) безработица.

Ответ:

--	--

3. Дополните предложение. Запишите в ответе по порядку через запятую пропущенные понятия.

В состав конъюнктуры рынка труда входят следующие элементы: _____ на рабочую силу со стороны производителей и _____ рабочей силы со стороны работников.

Ответ: _____, _____.

4. Установите соответствие между термином и его определением: к каждому элементу первого столбца подберите соответствующий элемент из второго столбца. Учтите, что один из пяти пунктов правого столбика – лишний. Запишите в таблицу выбранные цифры, под соответствующими буквами.

ТЕРМИН	ОПРЕДЕЛЕНИЕ
А) рынок труда	1) система мер по воздействию на спрос и предложение труда, где объектами этого регулирования выступают заработная плата, социальные гарантии, продолжительность рабочей смены и недели, порядок отпусков и т.д.
Б) конъюнктура рынка труда	2) часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности
В) человеческие ресурсы	3) понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека
Г) трудовые ресурсы	4) соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка
	5) экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда

Ответ:

А	Б	В	Г

5. Установите соответствие между термином и его определением: к каждому элементу первого столбца подберите соответствующий элемент из второго столбца. Учтите, что один из трех пунктов правого столбика – лишний. Запишите в таблицу выбранные цифры, под соответствующими буквами.

ТЕРМИН	ОПРЕДЕЛЕНИЕ
А) экономически активное население	1) совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда
Б) качество трудовых ресурсов	2) совокупность различных показателей образования, профессиональной квалификации тех, кто работает, их здоровья, эмоционального настроения, добросовестного отношения к работе, желания и способности производительно трудиться
В) трудовой потенциал работника	3) часть населения, предлагающая свой труд для производства товаров и услуг. Эта категория охватывает всех лиц (занятых и безработных), которые создают рынок труда (в части предложения рабочей силы) для производства товаров и услуг
	4) процесс срастания экономик соседних стран в единый хозяйственный комплекс на основе глубоких и устойчивых экономических связей между их компаниями

Ответ:

А	Б	В

Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1 – 4] изучить вопросы.

1. Занятость населения России на современном этапе.
2. Основные понятия и характеристики безработицы.
3. Понятие и виды миграции населения.
4. Основные направления миграции рабочей силы.

Темы докладов и рефератов

1. Особенности современного рынка труда в РФ.
2. Анализ кадрового и трудового потенциала организации.
3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

1. Тихановская Л.Б. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях МЧС России: учебное пособие: /Л.Б. Тихановская, С.В. Найденкова. - Иваново: ФГБОУ ВО ИПСА ГПС МЧС России, 2018. - 132 с. [Электронный ресурс]. Код доступа: <http://bibliomchs37.ru/book/4730>.
2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник /В. М. Маслова. -

М.: ЮРАЙТ, 2011. - 488 с. - (Основы наук).

3. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник /В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.

4. Управление персоналом: учебник для бакалавров /под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с.

Тема 3. Планирование и подбор персонала организации

Цель: изучить содержание, виды и методы планирования и подбора персонала организации.

Методические рекомендации по изучению темы

В данной теме изучаются кадровая политика организации и выбор кадровой стратегии, кадровое планирование, кадровый контроллинг, организация отбора претендентов на вакантную должность, рассматриваются сущность и цели подбора (набора, отбора) и найма персонала, а также источники и методы набора и отбора персонала, их достоинства и недостатки.

Изучите данную тему с использованием материала лекционных и семинарских занятий и учебной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой маркетинговая концепция управления персоналом? Каково значение маркетинга персонала в современной организации?
2. Что такое кадровая политика организации? Виды кадровой политики.
3. В чем состоит сущность кадрового планирования?
4. Раскройте содержание различных уровней и видов кадрового планирования.
5. Назовите этапы планирования потребности в персонале.
6. Назовите преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
7. Сформулируйте правила, которыми следует руководствоваться при определении требований к кандидатам на должность руководителя или специалиста управления.
8. Назовите группы деловых и личностных качеств, которые используются при отборе кандидатов на вакантную должность руководителя или специалиста управления.
9. Дайте характеристику методам оценки и отбора персонала.
10. Раскройте содержание процедуры процесса отбора кандидата на занятие вакантной должности.
11. Какие тесты следует использовать для профессионального отбора работников при приеме на работу?

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** правильный ответ и запишите цифру, под которой он указан.

Целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников, называется:

- 1) собеседованием;
- 2) подбором кадров;
- 3) кадровой политикой;
- 4) мотивацией персонала.

Ответ:

2. Выберите **два** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

К внутренним источникам набора кадров относятся:

- 1) совмещение работниками нескольких профессий;
- 2) государственные центры занятости;
- 3) отделы трудоустройства вузов;
- 4) кадровые агентства;
- 5) ротация кадров.

Ответ:

3. Выберите **два** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

Основными критериями при отборе кандидатов на руководящие должности являются:

- 1) уровень образования;
- 2) уровень притязаний;
- 3) социальный статус;
- 4) опыт работы;
- 5) знак зодиака.

Ответ:

4. Запишите в ответе пропущенный термин.

Это перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также прав работников. Хорошо составленная должностная _____ дает характеристику видов выполняемых работ и даже указывает их объем.

Ответ _____.

5. Установите правильную последовательность этапов отбора персонала. Запишите ответ в виде последовательности цифр через запятую:

- 1) испытания;
- 2) собеседование;
- 3) выбор кандидата;
- 4) анализ документов.

Ответ: ____, ____, ____, ____.

Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1 – 4], изучить вопросы.

1. Сущность, виды и функции маркетинга персонала.
2. Маркетинг-mix персонала.
3. Психологический профессиональный отбор.

Темы докладов и рефератов

1. Специфика найма персонала государственных и муниципальных органов.
2. Конкурс как технология привлечения персонала.
3. Оценка кандидатов при приеме на работу.
4. Проблемы профессионального отбора и приема на государственную службу.

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

1. Тихановская Л.Б. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях МЧС России: учебное пособие: /Л.Б. Тихановская, С.В. Найденова. - Иваново: ФГБОУ ВО ИПСА ГПС МЧС России, 2018. - 132 с. [Электронный ресурс]. Код доступа: <http://bibliomchs37.ru/book/4730>.
2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник /В. М. Маслова. - М.: ЮРАЙТ, 2011. - 488 с. - (Основы наук).
3. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник /В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
4. Управление персоналом: учебник для бакалавров /под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с.

Тема 4. Стимулирование и адаптация персонала

Цель: изучить систему стимулирования и адаптации персонала организации.

Методические рекомендации по изучению темы

В данной теме рассматриваются сущность мотивации труда, ее основные категории (потребности, мотивы и стимулы), стадии мотивационного механизма, содержательные и процессуальные теории мотивации, понятие, цели, виды и методы адаптации персонала, а также сущность, цели и виды профориентации.

Изучите данную тему с использованием материала лекционных и семинарских занятий и учебной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте типы поведения человека в организации.
2. Что такое трудовое поведение персонала?
3. Что такое стимулирование трудовой деятельности персонала?
4. Охарактеризуйте взаимосвязь основных содержательных теорий мотивации.
5. Раскройте сущность процессуальных теорий мотивации.
6. Что такое тип мотивации?
7. Что такое профориентация и трудовая адаптация персонала? Раскройте взаимосвязь этих понятий.
8. Из каких этапов складывается процесс текущей периодической оценки персонала организации?
9. Раскройте содержание основных направлений профориентационной работы.
10. Назовите виды адаптации. Каковы главные условия успешной трудовой адаптации?
11. Охарактеризуйте систему управления профориентацией и адаптацией в организации.

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** правильный ответ и запишите цифру, под которой он указан.

Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей называется:

- 1) адаптацией;
- 2) мотивацией;
- 3) профориентацией;
- 4) должностным ростом.

Ответ:

2. Выберите **один** правильный ответ и запишите цифру, под которой он указан.

Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда называется:

- 1) адаптацией;
- 2) мотивацией;
- 3) профориентацией;
- 4) должностным ростом.

Ответ:

3. Выберите **два** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

Теории мотивации подразделяются на следующие группы:

- 1) процессуальные;
- 2) содержательные;
- 3) мотивационные;
- 4) экономические;
- 5) стратегические.

Ответ:

--	--

4. Выберите **три** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

К элементам системы управления персоналом относятся:

- 1) Трудовой кодекс РФ;
- 2) субъект управления;
- 3) трудовой коллектив;
- 4) методы управления;
- 5) объект управления;
- 6) график работы.

Ответ:

--	--

5. Установите соответствие между видом адаптации персонала и ее характеристикой: к каждому элементу первого столбца подберите соответствующий элемент из второго столбца. Запишите в таблицу выбранные цифры, под соответствующими буквами.

ВИД АДАПТАЦИИ	ХАРАКТЕРИСТИКА
А) организационно-административная	1) характеризуется дополнительным освоением профессиональных возможностей (знаний и навыков), а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе.
Б) профессиональная	2) подразумевает освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда
В) психофизиологическая	3) предполагает включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями
Г) социально-психологическая	4) работник знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре

Ответ:

А	Б	В	Г

Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1 – 4], изучить вопросы.

1. Материальное и нематериальное стимулирование труда.
2. Установление заработной платы и льгот работникам.
3. Факторы, повышающие и понижающие мотивацию.

Темы докладов и рефератов

1. Разработка программы адаптации персонала.
2. Система оплаты труда и компенсаций на российских предприятиях среднего и малого бизнеса.
3. Мотивация и стимулирование персонала государственных и муниципальных органов управления.

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

1. Тихановская Л.Б. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях МЧС России: учебное пособие: /Л.Б. Тихановская, С.В. Найденкова. - Иваново: ФГБОУ ВО ИПСА ГПС МЧС России, 2018. - 132 с. [Электронный ресурс]. Код доступа: <http://bibliomchs37.ru/book/4730>.
2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник /В. М. Маслова. - М.: ЮРАЙТ, 2011. - 488 с. - (Основы наук).
3. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник /В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
4. Управление персоналом: учебник для бакалавров /под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с.

Тема 5. Обучение и развитие персонала

Цель: изучить сущность, виды и методы обучения и развития персонала организации.

Методические рекомендации по изучению темы

В данной теме изучаются понятие, цели и виды карьеры персонала, мотивы и модели карьеры и их изменение с возрастом и ростом квалификации, приводятся определение, цели, виды, формы и методы обучения персонала, рассматривается сущность кадрового резерва и цели его формирования, способы подготовки кандидатов в резерв и показатели эффективности работы с кадровым резервом

Изучите данную тему с использованием материала лекционных и семинарских занятий и учебной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое карьера? Назовите виды карьеры.
2. Опишите модели карьеры.
3. Перечислите этапы карьеры. Оцените важность планирования карьеры.
4. Приведите основные понятия и концепции обучения персонала.
5. Какие виды обучения Вы знаете?
6. Назовите методы обучения персонала.
7. Что такое служебно-профессиональное продвижение? Назовите его этапы.
8. Что такое кадровый резерв?
9. Раскройте структуру, принципы и порядок формирования кадрового резерва.
10. На базе каких исходных материалов осуществляется планирование кадрового резерва?
11. Какие показатели эффективности работы с кадровым резервом Вы знаете?
12. Что такое деловая оценка персонала? Какие виды или направления она включает?
13. Опишите методы оценки персонала.
14. Что такое аттестация персонала? Какие типы и виды аттестации Вы знаете?
15. Охарактеризуйте этапы проведения аттестации персонала.
16. Что такое экономика управления персоналом организации?
17. Что включают в состав расходов на персонал?
18. Раскройте сущность бюджетирования расходов на управление персоналом.
19. Какие показатели и виды эффективности управления персоналом организации Вам известны?

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** правильный ответ и запишите цифру, под которой он указан.

Процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или организации называется:

- 1) карьерой;
- 2) адаптацией;
- 3) мотивацией;
- 4) кадровым резервом.

Ответ:

2. Выберите **один** правильный ответ и запишите цифру, под которой он указан.

Часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации, называется:

- 1) основным;
- 2) вспомогательным;
- 3) профессиональным;
- 4) кадровым резервом.

Ответ:

3. Выберите **два** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

Предметом обучения являются:

- 1) знания;
- 2) умения;
- 3) мотивация;
- 4) профессиональный рост;
- 5) производительность труда.

Ответ:

4. Выберите **три** правильных ответа и запишите цифры, под которыми они указаны.

К основным моделям карьеры относятся следующие:

- 1) «перепутье»;
- 2) «трамплин»;
- 3) «лестница»;
- 4) SWOT;
- 5) БКГ.

Ответ:

5. Установите соответствие между видом обучения персонала и его характеристикой: к каждому элементу первого столбца подберите соответствующий элемент из второго столбца. Учтите, что один из трех пунктов правого столбика – лишний. Запишите в таблицу выбранные цифры, под соответствующими буквами.

ВИД ОБУЧЕНИЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА
А) подготовка персонала	1) дополнительное освоение профессиональных возможностей (знаний и навыков), а также формирование профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе
Б) переподготовка	2) планомерное освоение работниками комплекса специальных умений, знаний, навыков, способов общения, необходимых для выполнения

	определенных функций
В) повышение квалификации	3) овладение сотрудниками новыми знаниями, умениями и навыками в случае изменения требований к содержанию и результатам труда, либо в случае овладения новой профессией
	4) совершенствование знаний, умений и навыков, необходимое в связи с ростом требований к профессиональному уровню, или в случае повышения в должности

Ответ:

А	Б	В

Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1 – 4], изучить вопросы.

1. Цели и механизм управления карьерой работника.
2. Планирование личной карьеры.
3. Мероприятия в области обучения и переподготовки работников, востребованность результатов обучения.
4. Алгоритм определения эффективности инвестиций в корпоративное образование.
5. Поиск кандидатов в кадровый резерв.
6. Требования к кандидатам.
7. Повышение или понижение в должности, увольнение или перевод персонала.
8. Управление высвобождением работников.

Темы докладов и рефератов

1. Разработка и реализация системы обучения персонала.
2. Система развития и обучения персонала государственной службы и муниципального управления: проблемы и перспективы.
3. Развитие персонала как инструмент управления организацией.
4. Профессиональная карьера: планирование и организация.
5. Современные технологии работы с кадровым резервом.
6. Оценка результатов деятельности персонала организации.
7. Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности персонала организации.
8. Аттестация персонала: социально-психологические проблемы.
9. Управление увольнением персонала.
10. Экономика персонала.
11. Состав и структура основных расходов на персонал.

**Перечень литературы и учебно-методических материалов
для самостоятельной подготовки по теме**

1. Тихановская Л.Б. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях МЧС России: учебное пособие: /Л.Б. Тихановская, С.В. Найденова. - Иваново: ФГБОУ ВО ИПСА ГПС МЧС России, 2018. - 132 с. [Электронный ресурс]. Код доступа: <http://bibliomchs37.ru/book/4730>.
2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник /В. М. Маслова. - М.: ЮРАЙТ, 2011. - 488 с. - (Основы наук).
3. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник /В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
4. Управление персоналом: учебник для бакалавров /под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Критерии оценки устного опроса

Отметка «5» ставится, если обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, приводит примеры, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, не допускает ошибок.

Отметка «4» ставится, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных ошибок в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий, допускает неточности в ответе.

Отметка «3» ставится, если обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, не совсем правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Отметка «2» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Критерии оценки тестовых работ

Отметка «5» ставится, если обучающийся выполнил все задания верно.

Отметка «4» ставится, если обучающийся выполнил правильно не менее 3/4 заданий.

Отметка «3» ставится, если обучающийся выполнил не менее половины заданий.

Отметка «2» ставится, если обучающийся выполнил менее половины заданий.

Критерии оценки решения задач

Ситуационные и практические задачи представляют собой ситуации из реальных событий, которые обучающийся должен решить правильно и грамотно. Решение задачи оценивается максимально в 5 баллов.

Отметка «5» ставится, если обучающийся дал полное и правильное решение задачи.

Отметка «4» ставится, если обучающийся при выполнении задачи допустил неточности в расчетах, формулировках.

Отметка «3» ставится, если обучающийся представил неполное решение, допустил грубые ошибки, или не полностью решил задачу.

Отметка «2» ставится, если обучающийся представил последовательность решения, но решение оказалось неправильным.

Критерии оценки доклада

Под докладом подразумевается итог самостоятельной исследовательской работы обучающегося. Чтобы его подготовить, необходимо не только познакомиться с определенной научной литературой, но и выдвинуть свою гипотезу, провести сбор эмпирического материала, используя самостоятельные наблюдения, применяя устные опросы, анкеты, тесты, изучить необходимые документы и т.д., проверить гипотезу, прийти к обоснованным выводам, доказать правильность собственного решения проблемы и оформить полученные результаты в виде письменной работы. Максимальное количество баллов – 5. При выставлении оценки за доклад должны учитываться следующие критерии:

- полное раскрытие темы и соблюдение логичности изложения – 2 балла;
- наличие собственных выводов и предложений, обобщений, критического анализа - 1 балл;
- использование широкой информационной базы, правильность оформления, соблюдение правил цитирования - 1 балл;
- качество устного выступления: умение говорить публично, заинтересовать слушателей, владение речью, ясность, образность, живость речи - 1 балл.

По сумме баллов и степени реализации каждого из критериев выставляется отметка за доклад.

Критерии оценки реферата (научного проекта)

Одним из видов текущего контроля по окончании изучения темы является выполнение обучающимися рефератов (научных проектов).

Научные проекты изначально направлены на сбор информации о каком-то объекте, явлении, на ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение фактов, предназначенных для широкой аудитории.

Критерии оценки рефератов (научного проекта) по планированию научного эксперимента (примерные):

- четкость поставленных цели и задач;
- тематическая актуальность и объем использованной литературы;
- полнота раскрытия выбранной темы проекта;
- обоснованность выводов и их соответствие поставленным задачам;
- анализ полученных данных;
- наличие в работе вывода или практических рекомендаций;
- качество оформления работы (наличие таблиц, схем, графиков, фотоматериалов, зарисовок, списка используемой литературы и т.д.).

Максимальное количество баллов – 100.

При выставлении оценки за проект должны учитываться следующие критерии:

- 1) четкость поставленной цели и задач – максимальное количество баллов 10;

- 2) актуальность и объем использованной литературы - максимальное количество баллов 15;
- 3) полнота раскрытия выбранной темы - максимальное количество баллов 15;
- 4) логичность построения - максимальное количество баллов 15;
- 5) обоснованность выводов и их соответствие поставленным задачам - максимальное количество баллов 15;
- 6) наличие в работе вывода или практических рекомендаций - максимальное количество баллов 10;
- 7) качество оформления работы - максимальное количество баллов 10;
- 8) представление результатов - максимальное количество баллов 10.

Оценку представления рефератов преподаватель проводит, суммируя результаты в баллах:

- 85-100 баллов – оценка «5»;
- 70 - 84 балла – оценка «4»;
- 50- 69 баллов – оценка «3»;
- менее 50 баллов – оценка «2».

Критерии оценивания содержания эссе

При оценивании работы учитывается следующее:

- работа должна быть авторской, то есть не должна частично или полностью использовать работы других авторов;
- соответствие эссе выбранной теме;
- личностный характер восприятия проблемы и ее осмысление (эссе должно содержать личное мнение автора по проблеме);
- аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и личный социальный опыт;
- внутреннее смысловое единство, согласованность ключевых тезисов и утверждений, непротиворечивость личностных суждений;
- эссе должно быть изложено простым, общедоступным языком с соблюдением языковых норм;
- объем эссе не более 3 печатной страницы.

Критерии оценок:

10 баллов – блестящая работа, которая отвечает всем предъявляемым требованиям, а также отличается научной новизной;

9 баллов – эссе соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода работам. Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. Эссе написано с использованием рекомендованной основной и дополнительной литературы, а также иной литературы, чем та, что предложена в рабочей программе соответствующей учебной дисциплины. На высоком уровне выполнено оформление работы;

8 баллов – те же требования, что и для оценки «9 баллов». Обучающимися не использована литература, помимо той, которая предложена в рабочей программе учебной дисциплины;

7 баллов – тема эссе раскрыта полностью; прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые обоснованные выводы; использована необходимая для раскрытия вопроса основная и дополнительная литература и нормативные правовые акты. Грамотное оформление;

6 баллов – в целом тема эссе раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованы; использована необходимая как основная, так и дополнительная литература; недостаточно четко проявляется авторская позиция. Грамотное оформление;

5 баллов – тема раскрывается на основе использования нескольких основных и дополнительных источников; слабо отражена собственная позиция, выводы имеются, но они не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации. Имеются недостатки по оформлению;

4 балла – тема раскрыта недостаточно полно; использовали только основные (более двух) источники; не выражена авторская позиция; отсутствуют выводы. Имеются недостатки по оформлению;

3 балла – тема эссе раскрывается неполно на основе двух источников; изложение материала без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на рекомендованную литературу. Имеются недостатки по оформлению работы;

2 балла – тема эссе не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на рекомендованную литературу. Имеются недостатки по оформлению работы;

1 балл – текстуальное совпадение всего эссе с каким-либо источником, то есть – плагиат.

**Перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации
(в форме дифференцированного зачета) по итогам освоения дисциплины
«Управление персоналом»**

1. Содержание понятия «персонал организации». Классификация персонала.
2. Место управления персоналом в системе управления организацией.
3. Цели, задачи, субъекты и объекты управления персоналом.
4. Современные подходы к управлению.
5. Концепции и подходы к управлению персоналом и их содержание.
6. Принципы управления персоналом современной организации.
7. Кадровая документация по учету персонала.
8. Содержание и порядок оформления документов, регламентирующих деятельность персонала и документов по учету кадров.
9. Автоматизация процесса управления персоналом.
10. Система управления персоналом: определение, основные элементы.
11. Основные цели, задачи и функции службы управления персоналом.
12. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом.
13. Процесс управления персоналом, основные этапы.
14. Технологии управления персоналом.
15. Организационные структуры: определение, основные типы.

16. Сущность, преимущества и недостатки элементарной, линейной, функциональной и матричной оргструктур.

17. Традиционные методы управления персоналом (административные, экономические, социально-психологические).

18. Современные методы управления персоналом.

19. Формирование персонал – имиджа организации.

20. Характеристика подсистем системы управления персоналом.

21. Понятие методов анализа и построения системы управления персоналом.

22. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом.

23. Модели управления персоналом организации.

24. Особенности управления персоналом в России.

25. Особенности управления персоналом в США.

26. Особенности управления персоналом в Японии.

27. Особенности управления персоналом в Китае.

28. Особенности управления персоналом в европейских странах.

29. Понятие и функции рынка труда. Характеристика современного рынка труда.

30. Конъюнктура рынка труда (соотношение спроса и предложения рабочей силы, цены труда).

31. Регулирование рынка труда.

32. Занятость населения России на современном этапе.

33. Понятие, виды и определение уровня безработицы.

34. Человеческие и трудовые ресурсы: общие черты и различия.

35. Трудовые ресурсы страны и их характеристики.

36. Анализ трудовых ресурсов страны.

37. Трудовые ресурсы организации и их характеристики.

38. Анализ состава, структуры и использования трудовых ресурсов организации.

39. Понятие и виды миграции населения.

40. Основные направления миграции рабочей силы.

41. Понятие и виды кадровой политики.

42. Этапы формирования кадровой политики.

43. Кадровое планирование: цели, задачи, содержание и основные уровни.

44. Кадровая политика организации и выбор кадровой стратегии.

45. Планирование потребности в персонале: сущность оперативного плана работы с персоналом.

46. Кадровый контролинг.

47. Сущность, виды и функции маркетинга персонала.

48. Маркетинг-mix персонала.

49. Сущность и цели подбора (набора, отбора) и найма персонала.

50. Внутренние и внешние источники набора персонала, их достоинства и недостатки.

51. Методы набора персонала.

52. Сущность, цели и виды отбора персонала.
53. Отбор персонала. Организация отбора претендентов на вакантную должность.
54. Методы отбора персонала (контент-анализ, анкетирование, тестирование, собеседование, метод «аквариума» и др.).
55. Психологический профессиональный отбор.
56. Сущность мотивации труда, ее основные категории (потребности, мотивы и стимулы), стадии мотивационного механизма.
57. Содержательные теории мотивации.
58. Процессуальные теории мотивации.
59. Комплексная система мотивации труда.
60. Материальное и нематериальное стимулирование труда.
61. Установление заработной платы и льгот работникам.
62. Факторы, повышающие и понижающие мотивацию.
63. Понятие, цели и задачи адаптации персонала.
64. Виды и методы адаптации персонала.
65. Оценка уровня адаптированности сотрудников.
66. Сущность, цели и задачи профориентации.
67. Формы и виды профориентации персонала.
68. Методы профориентационной диагностики.
69. Понятие, цели и виды карьеры персонала.
70. Мотивы карьеры и их изменение с возрастом и ростом квалификации.
71. Модели карьеры и их характеристика.
72. Цели и механизм управления карьерой работника.
73. Планирование личной карьеры.
74. Определение, цели и задачи обучения персонала.
75. Виды, формы и методы обучения персонала.
76. Оценка деятельности по обучению персонала.
77. Мероприятия в области обучения и переподготовки работников, востребованность результатов обучения.
78. Алгоритм определения эффективности инвестиций в корпоративное образование.
79. Определение кадрового резерва и цели его формирования. Определение структуры резерва.
80. Способы подготовки кандидатов в резерв.
81. Показатели эффективности работы с кадровым резервом.
82. Поиск кандидатов в кадровый резерв. Требования к кандидатам.
83. Оценка персонала: понятие, цели, виды.
84. Методы оценки персонала.
85. Аттестация персонала как форма оценки персонала.
86. Повышение или понижение в должности, увольнение или перевод персонала.

87. Сущность и виды увольнения работников (по собственному желанию, по инициативе работодателя, вследствие выхода на пенсию). Управление высвобождением работников.

88. Экономика управления персоналом организации.

89. Состав расходов на управление (планирование, стимулирование, развитие и оценку) персонала.

90. Бюджетирование расходов на управление персоналом.

91. Понятие и типы эффективности управления персоналом.

92. Инструменты оценки эффективности управления персоналом.

93. Направления повышения эффективности управления персоналом.

Перечень практических заданий (задач, навыков, нормативов и т.п.) для проведения промежуточной аттестации (в форме дифференцированного зачета) по итогам освоения дисциплины «Управление персоналом»

1. Анализ динамики уровней занятости и безработицы в стране.
2. Определение уровня безработицы в регионе.
3. Определение списочной численности персонала организации.
4. Определение плановой потребности в рабочей силе.
5. Анализ показателей динамики трудовых ресурсов организации.
6. Оценка удовлетворенности работников трудом.
7. Оценка уровня трудовой дисциплины сотрудников.
8. Определение коэффициента абсентеизма.
9. Определение расходов на обучение персонала.
10. Определение укомплектованности кадрового резерва.

Примерная тематика рефератов

1. Основные понятия и принципы управления персоналом.
2. Современные методы управления персоналом.
3. Документационное управление персоналом.
4. Современные проблемы практики управления персоналом в России.
5. Зарубежный опыт управления персоналом государственной и муниципальной службы.
6. Сравнительный анализ опыта европейских, американских и японских компаний по формированию и развитию персонала государственной службы.
7. Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
8. Специфика найма персонала государственных и муниципальных органов.
9. Конкурс как технология привлечения персонала.
10. Оценка кандидатов при приеме на работу.
11. Проблемы профессионального отбора и приема на государственную службу.
12. Разработка программы адаптации персонала.
13. Система оплаты труда и компенсаций на российских предприятиях среднего и малого бизнеса.

14. Мотивация и стимулирование персонала государственных и муниципальных органов управления.
15. Разработка и реализация системы обучения персонала.
16. Система развития и обучения персонала государственной службы и муниципального управления: проблемы и перспективы.
17. Оценка результатов деятельности персонала организации.
18. Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности персонала организации.
19. Аттестация персонала: социально-психологические проблемы.
20. Управление увольнением персонала.
21. Развитие персонала как инструмент управления организацией.
22. Профессиональная карьера: планирование и организация.
23. Современные технологии работы с кадровым резервом.
24. Особенности современного рынка труда в РФ.
25. Анализ кадрового и трудового потенциала организации.
26. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.
27. Экономика персонала.
28. Состав и структура основных расходов на персонал.
29. Организационно-кадровый аудит государственной (муниципальной) службы.
30. Особенности управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Адаптация персонала - это процесс приспособления членов коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации.

Административные методы - способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на власти, дисциплине и взысканиях.

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

Аудит персонала - диагностический анализ системы работы с персоналом, организации и мотивации трудовой деятельности на предприятии (в организации).

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.

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

Кадровая политика определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу.

Качество трудовой жизни - интегральный показатель оценки удовлетворения материальных потребностей и всестороннего развития личности работников. Качество трудовой жизни включает следующие группы показателей: трудовой коллектив, оплату труда, рабочее место, руководство предприятия, служебную карьеру, социальные гарантии и блага.

Коллектив - средняя социальная группа, которая объединяет людей, занятых решением конкретных задач, основана на общности целей, принципов сотрудничества, сочетания индивидуальных и групповых интересов и работает на одном предприятии или организации.

Коммуникация - способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений и параметров речи.

Контракт - форма трудового договора между администрацией и принимаемым работником, содержащая порядок приема на работу, организацию труда и времени, деловые и нравственные качества, оплату и стимулирование труда, социальные блага и гарантии, порядок продления и расторжения контракта.

КТВ (или КТУ) - коэффициент, оценивающий индивидуальный вклад работника в достигнутые за определенный период результаты коллектива на основе соизмерения достижений и упущений в работе относительно нормативного значения коэффициента хорошей работы, равного единице.

Лидер - глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в каком-либо коллективе.

Лидерство - это способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей.

Лидерство ситуационное исследует взаимодействие различных ситуационных переменных для того, чтобы обнаружить причинно- следственную связь в отношениях лидерства, позволяющую предсказать возможное поведение лидера и последствия этого поведения.

Мотив - то, что вызывает определенные действия человека, внутренние и внешние движущие силы.

Мотивация - процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей.

Научная организация труда включает комплекс вопросов, связанных с рабочим местом работника и его техническим оснащением.

Обучение персонала предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления.

Оплата труда - основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимости рабочей силы. Обеспечивает связь между результатами труда и его процессом и отражает количество и сложность труда работников различной квалификации.

Организационная структура - состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев (подразделений) управления.

Организация рабочего места - совокупность мероприятий по оснащению рабочего места средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке.

Оценка персонала - определение соответствия работника вакантной или занимаемой должности, которая производится с помощью совокупности методов.

Персонал - все работники (трудовой коллектив, кадры), выполняющие производственные или управленческие операции и занятые переработкой предметов труда с использованием средств труда.

Повышение квалификации - обеспечение соответствия знаний и умений современному уровню организации производства и управления.

Подбор (найм) персонала - формирование резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест. Включает процедуры расчета потребности в персонале, модели рабочих мест, способы профессионального отбора кадров и общие принципы формирования резерва кадров на вакантные должности.

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

Презентация - официальное представление вновь созданного предприятия, фирмы, проекта, продукции, товара кругу приглашенных лиц.

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

Психологические методы - совокупность способов и приемов воздействия на психику и поведение работников с целью достижения поставленных целей

управления.

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

Регламентация управления - это совокупность правил, определяющих порядок деятельности государственного органа, предприятия, учреждения и организации.

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

Ролевая структура - деление коллектива по участию сотрудников в творческом процессе на производстве, коммуникационным и поведенческим ролям.

Рынок трудовых ресурсов - совокупность социально-экономических отношений по поводу найма, обучения и использования трудовых ресурсов (занятых, незанятых и учащихся).

Система работы с персоналом - совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих в организации.

Ситуационное лидерство исследует взаимодействие различных ситуационных переменных для того, чтобы обнаружить причинно-следственную связь в отношениях лидерства, позволяющую предсказать возможное поведение лидера и последствия этого поведения.

Социальная структура характеризует трудовой коллектив по социальным показателям (пол, возраст, профессия, квалификация, национальность, образование и др.).

Социологические методы - способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии.

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

Структура персонала - важнейшая составляющая часть организации, включающая состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев управления (кадров).

Трудовые ресурсы - население обоих полов в трудоспособном возрасте (для мужчин в возрасте от 16 до 59 лет, для женщин - от 16 до 54 лет включительно), за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике.

Философия организации - это совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных достижению глобальной цели организации («моральный кодекс»).

Функциональная структура - схема разделения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями.

Штатная структура - документ, содержащий состав подразделений и

перечень должностей, размеры должностных окладов и фонд заработной платы.

Экономические методы - способ осуществления управляющих воздействий на персонал на основе использования экономических законов, категорий и товарно-денежных отношений.

Этикет - принятые в обществе формы и правила поведения культурных людей.

Эффективность работы персонала - один из основных оценочных показателей управления, определяемый посредством сопоставления результата (экономии) и затрат на ее достижение.