

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«**Российский государственный гуманитарный университет**»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»

Уровень образования – магистратура

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Современные проблемы управления персоналом
Рабочая программа дисциплины

Составители:

д.э.н., проф. Н.И.Архипова

к.э.н., доц. С.В.Назайкинский

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
Организационного развития

№ 9 от 06.04.2022



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	5
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
2.. Структура дисциплины	9
3. Содержание дисциплины	10
4. Образовательные технологии	11
5. Оценка планируемых результатов обучения	11
5.1. Система оценивания	12
5.2. Критерии выставления оценок	13
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
6.1. Список источников и литературы	17
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	17
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	18
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	19
9. Методические материалы	19
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	19
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	-
9.3. Иные материалы	-
Приложения	



1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся компетенций, связанных со способностью при решении профессиональных задач обобщать, критически оценивать и применять существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом

Задачи дисциплины:

- изучение существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях,
- изучение способов разработки и реализации деятельности по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации,
- формирование умений и навыков разработки и реализации деятельности по подбору и отбору персонала,
- формирование умений и навыков по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон,
- формирование умений и навыков обучения и адаптации персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных	ОПК-1.4. Демонстрирует способность при решении профессиональных задач обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Знать: - способы обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях Уметь: - обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных

исследований по управлению персоналом и в смежных областях		исследований по управлению персоналом и в смежных областях Владеть: - навыками обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации	ПК-2.2 Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации.	Знать: - методы сбора информации о потребностях организации в персонале Уметь: - осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации Владеть: - навыками сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации
	ПК-2.4 Демонстрирует способность организовать и провести оценку и аттестацию персонала.	Знать: - методы оценки и аттестации персонала Уметь: - организовать и провести оценку и аттестацию персонала Владеть: - навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала
	ПК-2.5. Демонстрирует способность организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала,	Знать: - способы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп

	учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон	заинтересованных сторон Уметь: - организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон Владеть: - навыками организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон
--	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» является дисциплиной обязательной части блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами».

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для изучения дисциплин «Современные технологии управления персоналом», «Проектирование в управлении персоналом», «Консалтинг в сфере управления персоналом», преддипломной практики и защиты выпускной квалификационной работы.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	8
1	Семинары	12
2	Лекции	10
2	Семинары	20

Всего:	50
--------	-----------

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 112 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	6
1	Семинары	10
2	Лекции	8
2	Семинары	16
Всего:		48

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 122 академических часа(ов).

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	4
2	Семинары	8
3	Лекции	2
3	Семинары	6
Всего:		20

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 151 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1		

1	Влияние рынка труда на трансформацию управления персоналом в современных условиях	<p>Особенности современного рынка труда</p> <p>Влияние демографической ситуации в России на управление персоналом в организации</p> <p>Изменение возрастной структуры населения</p> <p>Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда</p> <p>Неоднородность рынка труда на региональном уровне, в отраслевом разрезе</p> <p>Занятость и безработица на рынке труда</p> <p>Влияние современного состояния рынка труда на управление персоналом в организации</p>
2	Проблемы управления персоналом поколений «X», «Y», «Z»	<p>Теория поколений</p> <p>Структура трудовых ресурсов в контексте теории поколений</p> <p>Ценностные установки работников - представителей поколений «X», «Y» «Z»</p> <p>Особенности трудовой деятельности работников - представителей поколений «X», «Y» «Z»</p> <p>Особенности подбора и отбора персонала поколений «X», «Y» «Z»</p> <p>Особенности развития и профессиональной карьеры персонала поколений «X», «Y» «Z»</p>
3	Проблемы управления многонациональным составом сотрудников в условиях развития миграционных процессов	<p>Концепция миграционной политики РФ</p> <p>Структура работников-мигрантов</p> <p>Проблема подбора и отбора мигрантов и экспатов в организации</p> <p>Особенности адаптации работников – мигрантов</p> <p>Проблема профессионального развития и оценки работников – мигрантов</p> <p>Расширение функций Служб управления персоналом в условиях привлечения работников-мигрантов</p>
4	Проблемы управления персоналом в условиях дистанционной занятости	<p>Дистанционная занятость: особенности организации работы персонала</p> <p>Достоинства и проблемы удаленной работы персонала</p> <p>Особенности подбора и отбора, развития и мотивации работников с дистанционной формой занятости</p> <p>Роль коммуникационной политики в повышении эффективности деятельности работников с дистанционной занятостью</p>
5	Проблема трансформации роли и функций Служб управления персоналом в современных условиях	<p>Передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях в современных условиях</p> <p>Централизация и децентрализация функций управления</p>

		<p>персоналом</p> <p>Расширение функций Службы управления персоналом</p> <p>Модель бизнес-партнерства Дейва Ульриха</p> <p>Перераспределение функций управления персоналом между Службами персонала и линейными руководителями</p> <p>Менеджер по персоналу как бизнес-партнер</p> <p>Аутсорсинг и инсорсинг в управлении персоналом</p>
6	<p>Проблемы управления персоналом организации на основе профессиональных стандартов</p>	<p>Национальная система компетенций и квалификаций</p> <p>История разработки профессиональных стандартов в России</p> <p>Подбор и отбор персонала с использованием профессиональных стандартов</p> <p>Оценка персонала с использованием профессиональных стандартов</p> <p>Профессиональное развитие персонала с использованием профессиональных стандартов</p>
7	<p>Проблемы цифровизации технологий управления персоналом</p>	<p>Передовые практики цифровизации технологий управления персоналом</p> <p>Научные исследования в сфере цифровизации управления персоналом</p> <p>Автоматизация функций системы управления персоналом</p> <p>Социальные сети в управлении персоналом</p> <p>Цифровизация технологий подбора, отбора, развития, персонала (боты, роботы и т.д.)</p> <p>Применение технологии Big Data в управлении персоналом</p> <p>HR- аналитика как основа принятия управленческих решений</p> <p>Трансформация технологий управления персоналом в условиях цифровизации</p>
8	<p>Проблемы геймификации управления персоналом</p>	<p>Геймификация как новый инструмент управления персоналом</p> <p>Проблемы геймификации процесса подбора и отбора персонала</p> <p>Игры в процессе адаптации и обучения персонала</p> <p>Мотивация персонала с использованием геймификации</p> <p>Передовая практика отечественных и зарубежных компаний по применению инструментов геймификации в управлении персоналом</p>
9	<p>Проблемы персонализации управления персоналом в современных условиях</p>	<p>Концепция баланса работы и личной жизни</p> <p>Гибкие графики работы</p> <p>Гибкие социальные пакеты</p> <p>Программы благополучия работников</p>

		Индивидуальные траектории развития работников Передовая практика отечественных и зарубежных компаний по персонализации управления персоналом
--	--	---

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащими необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов. Активно используется метод электронного тестирования.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

При реализации рабочей программы дисциплины используются современные образовательные технологии (указываются по видам занятий).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

1 семестр		Макс. количество баллов	
Форма контроля		За одну работу	Всего
		<i>Текущий контроль:</i>	
- участие в дискуссии на семинаре(4 занятия)		12 баллов	48 баллов
- выполнение практического задания (4 темы)		3 балла	12 баллов

<i>Всего:</i>		<i>60 баллов</i>
<i>Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)</i>		<i>40 баллов</i>
<i>Итого Зачет с оценкой</i>		<i>100 баллов</i>
2 семестр		
Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль:</i>		
- участие в дискуссии на семинаре(5 занятий)	<i>10 баллов</i>	<i>50 баллов</i>
- выполнение практического задания (5 тем)	<i>2 балла</i>	<i>10 баллов</i>
<i>Всего:</i>		<i>60 баллов</i>
<i>Промежуточная аттестация (экзамен)</i>		<i>40 баллов</i>
<i>Итого экзамен</i>		<i>100 баллов</i>

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
<i>95 – 100</i>	<i>отлично</i>	<i>зачтено</i>	<i>A</i>
<i>83 – 94</i>			<i>B</i>
<i>68 – 82</i>	<i>хорошо</i>		<i>C</i>
<i>56 – 67</i>	<i>удовлетворительно</i>		<i>D</i>
<i>50 – 55</i>			<i>E</i>
<i>20 – 49</i>	<i>неудовлетворительно</i>	<i>не зачтено</i>	<i>FX</i>
<i>0 – 19</i>			<i>F</i>

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примеры практических заданий

Тема. Влияние рынка труда на трансформацию управления персоналом в современных условиях

1. Проанализировать демографическую ситуацию в соответствии с Концепцией демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Указом Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 и Демографическим прогнозом до 2030 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>. Выявить основные направления трансформации управления персоналом в связи с демографической ситуацией в стране.
2. Проанализировать влияние региональных рынков труда на управление персоналом

Тема. Проблемы управления персоналом поколений «X», «Y» «Z»

1. Составьте типовой портрет работника типа «X» в соответствии с теорией поколений
2. Составьте типовой портрет работника типа «Y» в соответствии с теорией поколений
3. Составьте типовой портрет работника типа «Z» в соответствии с теорией поколений
4. Проведите исследование рынка труда РФ, определите долю работников типа «Y» и типа «Z» в структуре трудоспособного населения.

Тема . Проблема трансформации роли и функций Служб управления персоналом в современных условиях

1. Охарактеризуйте типовые виды деятельности Службы управления персоналом в соответствии с комплексной моделью «Пять уровней вклада HR» Джона Салливэна (заполнить таблицу).

Управление информационными потоками и осуществление базовых операций	
Реализация основных функций	
Координация усилий, направленных на повышение продуктивности	
Развитие конкурентных преимуществ через таланты	
Разработка решений для стратегических бизнес-проблем и поиск новых возможностей	

2. Проведите сравнительный анализ функций системы управления персоналом пяти конкретных организаций, выявите новые функции системы управления персоналом
3. Определите приоритетные направления деятельности Служб управления персоналом в зависимости от стадии развития организации (заполнить таблицу)

Стадия жизненного цикла организации	Приоритетные направления деятельности Службы управления персоналом
Стадия создания	
Стадия роста	
Стадия стабилизации	
Стадия спада (реформирования)	

4. Проведите сравнительный анализ организационных структур служб управления персоналом пяти разных организаций

Тема. Проблемы управления персоналом на основе профессиональных стандартов

1. На основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»



- сформулируйте требования к претенденту на данную должность
2. На основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» разработайте должностную инструкцию для данного сотрудника
 3. На основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» разработайте программу оценки данного специалиста
 4. На основе профессиональных стандартов проведите сравнительный анализ обобщенных трудовых и трудовых функций Специалиста по управлению персоналом и Специалиста по подбору персоналом

Тема. Проблемы геймификации управления персоналом

1. Проанализировать практику применения инструментов геймификации при подборе и отборе персонала в конкретной организации
2. Проанализировать практику применения инструментов геймификации при обучении персонала в конкретной организации
3. Проанализировать практику применения инструментов геймификации при мотивации персонала в конкретной организации
4. Сформулировать основные достоинства и проблемы внедрения инструментов геймификации в управление персоналом

Примерные вопросы для промежуточной аттестации, 1 семестр (зачет с оценкой)

1. Влияние состояния современного рынка труда на трансформацию управления персоналом в организации
2. Влияние демографической ситуации в стране на трансформацию управления персоналом
3. Анализ структуры трудовых ресурсов в контексте теории поколений
4. Особенности трудовой деятельности работников - представителей поколений «X», «Y» «Z»
5. Особенности управления персоналом поколений «X», «Y» «Z»
6. Влияние миграционной политики на управление персоналом в организации
7. Проблемы привлечения мигрантов и экспатов в организации
8. Проблемы адаптации работников – мигрантов
9. Проблема профессионального обучения и оценки работников – мигрантов
10. Расширение функций Служб управления персоналом в условиях привлечения работников-мигрантов
11. Особенности привлечения, адаптации, обучения, контроля, мотивации работников с дистанционной формой занятости

Примерные вопросы для промежуточной аттестации, 2 семестр (экзамен)

12. Централизация и децентрализация функций управления персоналом
13. Модель бизнес-партнерства Дейва Ульриха)
14. Перераспределение функций управления персоналом между Службами персонала и линейными руководителями

15. Аутсорсинг и инсорсинг в управлении персоналом
16. Подбор и отбор персонала с использованием профессиональных стандартов
17. Оценка персонала с использованием профессиональных стандартов
18. Профессиональное развитие персонала с использованием профессиональных стандартов
19. Социальные сети в управлении персоналом
20. Цифровизация технологий управления персоналом (боты, роботы и т.д.)
Применение технологии Big Data в управлении персоналом
21. HR- аналитика как основа принятия управленческих решений в сфере управления персоналом
22. Трансформация технологий управления персоналом в условиях цифровизации
23. Проблемы геймификации процесса подбора и отбора персонала
24. Игры в процессе адаптации и обучения персонала
25. Мотивация персонала с использованием геймификации
26. Концепция баланса работы и личной жизни
27. Достоинства и проблемы применения гибких графиков работы
28. Достоинства и проблемы применения гибких социальных пакетов
29. Достоинства и проблемы применения программ благополучия работников

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Источники

Основные источники

Нормативные правовые акты

Конституционные акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации (1993 г., с последующими изменениями)

Федеральные законы

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с последующими изменениями)

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими изменениями)

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями)

Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

Акты Правительства Российской Федерации

Постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями)

Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении правил проведения Центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена.

Акты федеральных органов исполнительной власти



Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. № 367 (с последующими изменениями)

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержден постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 (с последующими изменениями)

Постановление Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержден приказом Минтруда Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691н

Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала», утвержден приказом Минтруда Российской Федерации от 9 октября 2015 г. № 717 н

Дополнительные источники

Нормативные правовые акты

Федеральные законы

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с последующими изменениями)

Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Президентом РФ 13 июня 2012 года

Акты Правительства Российской Федерации

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» (с последующими изменениями)

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с последующими изменениями)

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

Акты федеральных органов исполнительной власти

Приказ Минтруда Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» (с последующими изменениями)

Литература

Основная



1. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом. - М. : Издательство Проспект, 2018. — 160 с.
2. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com].
<https://new.znaniium.com/catalog/product/1067540>

Дополнительная

1. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 156 с. [ЭБС, znanium.com]
<https://new.znaniium.com/catalog/product/1010783>
2. Назайкинский С.В., Седова О.Л. Совершенствование управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий// Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2016. № 3 (5). С. 76-83
3. HR: от администрирования к стратегическому управлению. [Электронный ресурс]. Режим доступа:
https://iteam.ru/publications/human/section_45/article_1840
4. Передаем HR-функции на аутсорсинг. [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<http://www.pro-personal.ru/article/8552>
5. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. [ЭБС, znanium.com].
<https://new.znaniium.com/catalog/product/246967>
6. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znaniium.com/catalog/product/1039269>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
 Cambridge University Press
 ProQuest Dissertation & Theses Global
 SAGE Journals
 Taylor and Francis
 JSTOR

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины



Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям

их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1: Влияние рынка труда на трансформацию управления персоналом в современных условиях

Вопросы для обсуждения

1. Современное состояние и тенденции развития отечественного рынка труда
2. Влияние демографической ситуации на трансформацию управления персоналом
3. Влияние спроса и предложения на рынке труда на трансформацию управления персоналом
4. Влияние региональной и отраслевой неоднородности рынка труда на трансформацию управления персоналом

Источники

Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Указом Президента РФ от 09.10.2007 № 1351

Демографический прогноз до 2030 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

Приказ Минтруда Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» (с последующими изменениями)

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления

персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с.

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znaniy.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znaniy.com/catalog/product/1039269>

Тема 2 : Проблемы управления персоналом поколений «X», «Y», «Z»

Вопросы для обсуждения

1. Теория поколений
2. Общая характеристика работников поколения «X», поколения «Y» , поколения «Z».
3. Особенности управления работниками поколения «X», поколения «Y», поколения «Z».

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с.

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znaniy.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znaniy.com/catalog/product/1039269>

Тема 3: Проблемы управления многонациональным составом сотрудников в условиях развития миграционных процессов

Вопросы для обсуждения

1. Концепция миграционной политики РФ
2. Проблема привлечения мигрантов и экспатов в организации
3. Особенности адаптации работников – мигрантов
4. Проблема профессионального обучения и оценки работников – мигрантов
5. Трансформация управления персоналом в условиях привлечения работников-мигрантов

Источники

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с последующими изменениями)

Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Президентом РФ 13 июня 2012 года

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с.

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znanium.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znanium.com/catalog/product/1039269>

Тема 4: Проблемы управления персоналом в условиях дистанционной занятости

Вопросы для обсуждения

1. Дистанционная занятость: особенности организации работы персонала
2. Особенности привлечения, адаптации, обучения, контроля, мотивации работников с дистанционной формой занятости
3. Роль коммуникационной политики в повышении эффективности деятельности работников с дистанционной занятостью
4. Трансформация управления персоналом в условиях дистанционной занятости персонала

Источники

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с.

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znanium.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znanium.com/catalog/product/1039269>

Тема 5: Проблема трансформации роли и функций Служб управления персоналом в современных условиях

Вопросы для обсуждения



1. Централизация и децентрализация функций управления персоналом
2. Модель бизнес-партнерства Дейва Ульриха
3. Менеджер по персоналу как бизнес-партнер
4. Аутсорсинг и инсорсинг в управлении персоналом

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с.

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znaniy.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znaniy.com/catalog/product/1039269>

HR: от администрирования к стратегическому управлению. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

https://iteam.ru/publications/human/section_45/article_1840

Передаем HR-функции на аутсорсинг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/article/8552>

Тема 6. Проблемы управления персоналом организации на основе профессиональных стандартов

Вопросы для обсуждения

1. Национальная система компетенций и квалификаций
2. Трансформация технологии подбора и отбора персонала с использованием профессиональных стандартов
3. Трансформация технологии оценки персонала с использованием профессиональных стандартов
4. Профессиональное развитие персонала с использованием профессиональных стандартов

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znaniy.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 156 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znaniy.com/catalog/product/1010783>

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 :

монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znanium.com/catalog/product/1039269>

Тема 7. Проблемы цифровизации технологий управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Проблема автоматизации функций системы управления персоналом
2. Применение социальных сетей в управлении персоналом
3. Цифровизация технологий управления персоналом (боты, роботы и т.д.)
4. Применение технологии Big Data в управлении персоналом
5. HR- аналитика как основа принятия управленческих решений
6. Трансформация технологий управления персоналом в условиях цифровизации

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znanium.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Назайкинский С.В., Седова О.Л. Совершенствование управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий// [Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право](#). 2016. № 3 (5). С. 76-83

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znanium.com/catalog/product/1039269>

Тема 8. Проблемы геймификации управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Геймификация как новый инструмент управления персоналом
2. Проблемы геймификации процесса подбора и отбора персонала
3. Игры в процессе адаптации и обучения персонала
4. Мотивация персонала с использованием геймификации

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znanium.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС,

znanium.com] <https://new.znanium.com/catalog/product/1039269>

Тема 9. Проблемы персонализации управления персоналом в современных условиях

Вопросы для обсуждения

1. Концепция баланса работы и личной жизни
2. Гибкие графики работы
3. Гибкие социальные пакеты
4. Программы благополучия работников
5. Индивидуальные траектории развития работников

Обязательная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с

Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. [ЭБС, znanium.com. <https://new.znanium.com/catalog/product/1067540>]

Дополнительная литература

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — М . : ИНФРА-М, 2019. — 283 с. [ЭБС, znanium.com] <https://new.znanium.com/catalog/product/1039269>

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» является обязательной дисциплиной блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами».

Целью дисциплины является формирование у обучающихся компетенций, связанных со способностью при решении профессиональных задач обобщать, критически оценивать и применять существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом

Целью дисциплины является формирование у обучающихся системных представлений о современных проблемах управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- изучение существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях,
- изучение способов разработки и реализации деятельности по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации,
- формирование умений и навыков разработки и реализации деятельности по подбору и отбору персонала,
- формирование умений и навыков по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон,
- формирование умений и навыков обучения и адаптации персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Индикатор компетенции ОПК-1.4. Демонстрирует способность при решении профессиональных задач обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации.

Индикаторы компетенции :

ПК-2.3. Демонстрирует способность разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала

ПК-2.5. Демонстрирует способность организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон.

ПК-2.6.Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать :

- способы обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
- методы подбора и отбора персонала
- способы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон
- методы обучения и адаптации персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации

Уметь:

- обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты

научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях,

- разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала,
- организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон,
- организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.

Владеть:

- навыками обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
- навыками по подбору и отбору персонала,
- навыками организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон,
- навыками организации обучения и адаптации персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 190 часов.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола

