

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО – ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»
ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

«Утверждаю»

Проректор по заочному и
дополнительному образованию
ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ
Беляев А. Н.

« 23 09 » 2016 г.

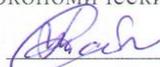


ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Документ о квалификации - удостоверение о повышении квалификации

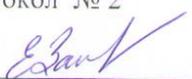
Объем - 72 часа (2 зачетные единицы)

Категория слушателей – специалисты кадровой службы

Разработчик: кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и
маркетинга в АПК ВГАУ  Сабетова Т.В.

Воронеж
2016 г.

Рассмотрена на заседании кафедры управления и маркетинга в АПК
«16» сентября 2016 г. протокол № 2

Заведующий кафедрой  Закшевская Е.В.

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процес-
се методической комиссией управления дополнительного образования
ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ «23» сентября 2016 г. протокол № 3

Председатель методической комиссии  Беляев А.Н.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

Нормативно-методические основы разработки дополнительной профессиональной программы повышения квалификации с учетом требований профессиональных стандартов представлены в следующих документах:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015);

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;

Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов»;

Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;

Приказ Минобрнауки России от 2 июля 2013 № 513 «Об утверждении перечня профессий рабочих и должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»;

Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05 вн;

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» от «06» октября 2015 г. № 601 н.

Локальные нормативные акты ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ:

- П ВГАУ 1.1.05 – 2014 ПОЛОЖЕНИЕ о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов от 11.02.2014 г.

- П ВГАУ 1.4.01 – 2016 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам от 28.04.2016 г.

- ПСП ВГАУ 7.3.013.2000-2015 ПОЛОЖЕНИЕ об управлении дополнительного образования от 03.02.2016 г.

- Лицензия серия 90Л01 № 0008770, регистрационный № 1750 от 10 ноября 2015 г., выданная Федеральной службой по надзору в сфере образования на срок - бессрочно.

1.2. Требования к слушателям

Высшее или среднее профессиональное образование, стаж работы не менее 1 года.

1.3. Форма освоения программы

Очно-заочная.

1.4. Цель и планируемые результаты обучения

Цель: дать слушателям представления об управлении человеческими ресурсами организации, методах и способах воздействия на них с целью повышения эффективности их использования, о приемах работы с внешним рынком труда для удовлетворения потребности организации в кадрах, практической управленческой деятельности, повышение квалификации, приобретение новых компетенций.

Задачи:

- 1) выработать общее представление о комплексе теоретических подходов и основных проблем современной науки управления человеческим и интеллектуальным капиталом;
- 2) овладеть ключевыми терминами и понятиями, основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики в организации;
- 3) научиться практическим методам работы с людьми и процедурам принятия эффективных кадровых решений;
- 4) усвоить накопленный наукой опыт по адаптации человеческих ресурсов в организации, максимизации его эффективной деятельности, его профессиональному и личностному развитию.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление человеческими ресурсами» направлена на освоение следующих профессиональных компетенций по виду профессиональной деятельности:

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции	Осваиваемые профессиональные компетенции	Владеть	Уметь	Знать
Реализация системы стратегического управления персоналом организации	1. Разработка системы стратегического управления персоналом организации; 2. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; 3. Сбор информации о потребностях организации в персонале; 4. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника	Основами формирования кадровой политики организации. Способами реализации кадровой политики организации и анализа ее эффективности.	Оценивать состояние использования человеческих ресурсов в организации на текущий момент и в динамике.	Общие принципы разработки и реализации концепции управления персоналом. Состав и предназначение кадровой политики на уровне организации.
		Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	Методами социализации, профориентации, адаптации персонала и диагностики эффективности использования и степени развития человеческих ресурсов организации.	Организовывать процесс развития трудовых ресурсов организации. Планировать мероприятия по привлечению и адаптации кадров.	Методики привлечения, адаптации и удержания персонала. Методики профориентационной работы. Сущность системы трудовой адаптации персонала.

«Управление человеческими ресурсами»

		Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Навыками анализа рынка труда и деятельности его субъектов. Навыками поиска информации о состоянии рынка труда в регионе.	Разрабатывать и обосновывать меры по повышению конкурентоспособности организации на рынке труда. Оценивать уровень конкурентоспособности организации на рынке труда.	Принципы формирования и оценки человеческого потенциала отдельной личности и организации в целом. Понятие и закономерности формирования конкурентоспособности организации на рынке труда.
--	--	--	---	---	--

1.5. Трудоемкость программы - 72 ч (2 зачетные единицы).**2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

№ п/п	Наименование учебных разделов	Формы промежуточной аттестации	Обязательные учебные занятия			Самостоятельная работа		Практика (стажировка) (час.)	Итоговая аттестация (час)	Всего (час.)
			всего (час.)	лекции (час)	практические занятия (час.)	всего (час.)	в т. ч. консультаций при выполнении самостоятельной работы			
1.	Основы управления человеческими ресурсами организации.	Устный опрос на практических занятиях, тестирование	4	2	2	10	-	-	-	14
2.	Управление использованием трудового потенциала сотрудников, кадровая политика организации.		4	2	2	10	-	-	-	14
3.	Организация кадровой службы предприятия, кадровая документация.		4	2	2	10	-	-	-	14
4.	Деятельность организации на рынке труда: привлечение и удержание персонала.		4	2	2	10	-	-	-	14
5.	Маркетинг персонала.		4	2	2	10	-	-	-	14
Всего по программе:			20	10	10	50	-	-	2	72

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Занятия проводятся 3 недели по пятницам и субботам (6-8 академических часов в день в соответствии с расписанием).

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

4.1. АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Наименование разделов	Содержание учебного материала и формы организации деятельности слушателей	Уровень освоения	Объем аудиторных
1	2	3	4
Раздел 1. Основы управления человеческими ресурсами организации.	Содержание учебного материала		
	Понятие человеческих ресурсов, его взаимосвязь с понятиями трудовых ресурсов, персонала, кадров, интеллектуальных ресурсов, интеллектуальной собственности. Функции управления человеческими ресурсами в организации. Управление трудовыми ресурсами как наука. Оценка эффективности использования человеческих ресурсов организации. Трудовой потенциал личности и организации, его использование.	Репродуктивный	4
	Информационные (лекционные) занятия		2
	Понятие человеческих ресурсов, его взаимосвязь с понятиями трудовых ресурсов, персонала, кадров, интеллектуальных ресурсов, интеллектуальной собственности. Функции управления человеческими ресурсами в организации.		2
	Практические занятия		2
	Оценка и способы развития личного трудового потенциала.		2
Раздел 2. Управление использованием трудового потенциала сотрудников, кадровая политика организации.	Содержание учебного материала		
	Понятие трудового потенциала, методы его измерения. Оценка эффективности использования человеческих ресурсов организации. Трудовой потенциал личности и организации, его использование. Методы развития трудового потенциала. Политика развития человеческого потенциала на национальном уровне. Кадровая стратегия и кадровая политика предприятия.	Репродуктивный	4
	Информационные (лекционные) занятия		2
	Понятие трудового потенциала, методы его измерения. Оценка эффективности использования человеческих ресурсов организации.		2
	Практические занятия		2
	Трудовой потенциал личности и организации, его использование.		2
Раздел 3. Организация кадровой службы предприятия, кадровая документация.	Содержание учебного материала		
	Функции и необходимость кадровой службы предприятия. Варианты организации кадровой службы и определения ее функций и полномочий. Требования к сотрудникам кадровой службы. Обязательные и факультативные нормативные правовые акты предприятия по кадрам. Штатное расписание. Правила внутреннего трудового распорядка. Положение о нормировании труда. Должностные инструкции. Личные дела работников. Трудовые договоры и коллективный договор.	Репродуктивный	4

		Приказы по кадрам. Ведение трудовой книжки.		
		Информационные (лекционные) занятия		2
		Функции и необходимость кадровой службы предприятия. Варианты организации кадровой службы и определения ее функций и полномочий. Требования к сотрудникам кадровой службы.		2
		Практические занятия		2
		Обязательные и факультативные нормативные правовые акты предприятия по кадрам.		2
Раздел 4.		Содержание учебного материала		
Деятельность организации на рынке труда: привлечение и удержание персонала.		Сущность рынка труда, понятие о его неоднородности и классификации рынков труда. Функции рынка труда в экономике. Состояние неравновесия на рынке труда, эффективная занятость и безработица. Формирование цены труда, факторы, влияющие на нее. Методы государственного регулирования рынка труда. Внутренний рынок труда организации.	Репродуктивный	4
		Информационные (лекционные) занятия		2
		Сущность рынка труда, понятие о его неоднородности и классификации рынков труда. Функции рынка труда в экономике.		2
		Практические занятия		2
		Состояние неравновесия на рынке труда, эффективная занятость и безработица. Формирование цены труда, факторы, влияющие на нее.		2
Раздел 5.		Содержание учебного материала		
Маркетинг персонала.		Сущность и происхождение концепции маркетинга персонала, предпосылки для ее возникновения. Особенности современного рынка труда. Задачи маркетинга персонала. Влияние данной концепции на работу по управлению человеческими ресурсами предприятия. Привлечение и удержание персонала. Сегментирование рынка труда. Формирование позитивного имиджа компании на рынке труда. Продвижение рабочих мест.	Репродуктивный	4
		Информационные (лекционные) занятия		2
		Сущность и происхождение концепции маркетинга персонала, предпосылки для ее возникновения. Задачи маркетинга персонала.		2
		Практические занятия		2
		Формирование позитивного имиджа компании на рынке труда. Продвижение рабочих мест.		2
Зачет				2
Всего аудиторных часов				22

4.2. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Раздел	Содержание самостоятельной работы	Объем, часов	Литература
Основы управления человеческими ресурсами организации.	Управление трудовыми ресурсами как наука. История развития концепций управления персоналом. Оценка эффективности использования человеческих ресурсов организации. Трудовой потенциал личности, его развитие. Трудовой потенциал организации, его использование.	10	Маслова В.М. Управление персоналом: толковый словарь. – М., Дашков и К ⁰ , 2013. Еремин В.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – М., ИНФРА-М, 2016. Михалкина Е.В. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография. - Р.-на-Д., ЮФУ, 2016
Управление использованием трудового потенциала сотрудников, кадровая политика организации.	Методы развития трудового потенциала. Политика развития человеческого потенциала на национальном уровне. Образование. Охрана здоровья населения. Репродуктивная и демографическая политика.	10	Еремин В.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – М., ИНФРА-М, 2016. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами. - М., ИНФРА-М, 2013. Сабетова Т.В. Управление знаниями: учебное пособие. – Воронеж, ВГАУ, 2015.
Организация кадровой службы предприятия, кадровая документация.	Штатное расписание. Правила внутреннего трудового распорядка. Положение о нормировании труда. Должностные инструкции. Личные дела работников. Трудовые договоры и коллективный договор. Приказы по кадрам. Ведение трудовой книжки.	10	Маслова В.М. Управление персоналом: толковый словарь. – М., Дашков и К ⁰ , 2013. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами. - М., ИНФРА-М, 2013. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник (4-е изд.). - М., ИНФРА-М, 2014.
Деятельность организации на рынке труда: привлечение и удержание персонала.	Методы государственного регулирования рынка труда. Виды безработицы, ее экономические и социальные последствия. Внутренний рынок труда организации. Планирование деловой карьеры. Понятие об удовлетворенности сотрудников своими карьерными перспективами.	10	Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. - М., ИНФРА-М, 2016. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник (4-е изд.). - М., ИНФРА-М, 2014. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала. - М., Дашков и К ⁰ , 2015.
Маркетинг персонала.	Особенности современного рынка труда. Влияние концепции маркетинга персонала на работу по управлению человеческими ресурсами предприятия. Привлечение и удержание персонала. Сегментирование рынка труда.	10	Маслова В.М. Управление персоналом: толковый словарь. – М., Дашков и К ⁰ , 2013. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала. - М., Дашков и К ⁰ , 2015. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. -

5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

5.1. Формы аттестации

Текущий контроль знаний слушателей проводится в виде электронного тестирования и путем индивидуального опроса по результатам выполнения индивидуальных заданий на практических занятиях. Цель теста – дифференцировать уровень подготовки слушателей по отдельным разделам изучаемого материала.

Для допуска к зачету необходимо:

1. Посещение занятий.
2. Выполнение практических заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.
4. Текущее тестирование.

На сдачу зачета отводится два часа.

Зачет принимает один преподаватель в форме индивидуальной беседы с каждым слушателем в присутствии остальных экзаменуемых. Общая оценка устного зачета складывается из оценок по каждому из заданных вопросов.

На зачете проставляется:

«Зачтено» - знания слушателей характеризуется такими качествами, как «полнота», «глубина», «системность», но они испытывают затруднения проявлять знание в обобщенной и конкретной форме, в свернутой и развернутой формах, не в полной мере владеют и «систематичностью» знаний, т.е. при изменении проблемы или формулировки вопроса они не могут выстроить известные им знания под новым углом зрения.

При ответах характерно: отсутствие самостоятельности суждений; на высоком уровне проявляется умение воспроизводить известные им по литературе знания и опыт; неумение обосновывать высказываемые им суждения.

«Не зачтено» - при ответе подходят к анализу процессов управления человеческими ресурсами с бытовых позиций. Можно считать, что изучение программы «Управление человеческими ресурсами» не привнесло ничего нового в профессиональное развитие личности слушателя как сотрудника службы управления персоналом.

5.2. Оценочные средства

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Основные показатели оценки результата
Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника	<p>Пороговый уровень освоения компетенции: знает базовый понятийный аппарат, методологические основы и методы стратегического управления человеческими ресурсами.</p> <p>Продвинутый уровень освоения компетенции: владеет методами стратегического управления человеческими ресурсами.</p> <p>Высокий уровень освоения компетенции: способен использовать, творчески трансформировать и совершенствовать методы, методики, технологии стратегического управления человеческими ресурсами.</p>
Знание основ социализации, профориентации и	<p>Пороговый уровень освоения компетенции: знает цели, принципы и способы обоснования необходимости социализации, профориентации и профессионализации,</p>

профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	адаптации персонала. Продвинутый уровень освоения компетенции: владеет методами социализации, профориентации и профессионализации, адаптации персонала. Высокий уровень освоения компетенции: способен организовывать процесс социализации, профориентации и профессионализации, адаптации персонала в организации и за ее пределами.
Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Пороговый уровень освоения компетенции: знает сущность конкурентоспособности организации на рынке труда. Продвинутый уровень освоения компетенции: владеет навыками анализа конкурентоспособности организации на рынке труда. Высокий уровень освоения компетенции: способен планировать и осуществлять программы повышения конкурентоспособности организации на рынке труда.

Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«зачтено»	выставляется слушателю, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым теоретическим вопросам, возможно допускает отдельные погрешности в ответе на теоретические вопросы
«не зачтено»	выставляется слушателю, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений основного учебно-программного материала

Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Слушатель воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый	Слушатель выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий	Слушатель анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована	Слушатель показывает низкое знание терминов и основных понятий учебной дисциплины.	Менее 55 % баллов за задания теста.

Тестовые задания

1. Принцип экономичности при формировании системы управления персоналом означает:
 - А) экономию затрат на управление;
 - В) наиболее эффективную и экономичную организацию этой системы;
 - С) получение прибыли предприятием.

2. Маркетинг персонала в качестве товара на рынке труда называется:

- А) работника;
- В) рабочее место;
- С) труд.

3. Современный рынок труда в России:

- А) испытывает недостаток квалифицированных кадров новых специальностей;
- В) испытывает недостаток в экономистах и бухгалтерях;
- С) не испытывает недостаток ни в каких кадрах.

4. Концепция маркетинга персонала предполагает:

- А) переманивание квалифицированных работников у конкурентов;
- В) набор кадров, не представляющих большой ценности на рынке труда, чтобы они ценили свое рабочее место;
- С) воспитание лояльности сотрудников путем удовлетворения их потребностей.

5. К современным тенденциям рынка персонала, сделавшим необходимым применение концепции маркетинга персонала, можно отнести:

- А) изменение системы ценностей работников;
- В) рост уровня образования населения;
- С) наличие безработицы.

6. Сегмент рынка труда – это:

- А) группа сотрудников одного пола, возраста и уровня образования;
- В) группа сотрудников, которой кажутся привлекательными одни и те же характеристики рабочих мест;
- С) группа сотрудников, похожих друг на друга по каким-либо показателям.

7. Как Вы понимаете сегментацию работников на рынке труда по демографическим признакам:

- А) это деление по полу, возрасту;
- В) это деление по образованию;
- С) это деление по социальному происхождению и статусу.

8. Как Вы понимаете позиционирование на рынке труда с позиций маркетинга персонала?

- А) это создание новых рабочих мест;
- В) это совершенствование организации труда;
- С) это улучшение рабочих мест по характеристикам, которые являются привлекательными для потенциальных сотрудников.

9. Современные компьютерные технологии породили такое явление на рынке труда:

- А) быструю связь между работником и работодателем;
- В) отсутствие необходимости в «бумажном» оформлении трудовых отношений;
- С) дистанционную занятость.

10. Под телеработой или дистанционной занятостью мы понимаем:

- А) работу на дому и связь с работодателем только через Интернет;
- В) работу на большом расстоянии от места жительства;
- С) любую работу, предполагающую использование современных коммуникационных технологий.

11. Что Вы назвали бы удобством телеработы?

- А) отсутствие законодательного регулирования такой занятости;
В) гибкий график работы и экономия времени на транспорте;
С) отсутствие личного общения с коллективом.
12. Корпоративная культура выстраивается на основе:
А) личных ценностей сотрудников и руководства;
В) приказов и распоряжений;
С) религиозных идеалов.
13. При позитивной корпоративной культуре:
А) работник ощущает свою ценность для фирмы и ценит свою работу в ней;
В) работника в данной фирме удерживают материальные стимулы;
С) работнику не интересна его работа.
14. Социальное развитие организации затрагивает:
А) вопросы оплаты труда и стимулирования;
В) вопросы организации рабочих мест и условий труда;
С) все перечисленное и многое другое.
15. Информацию о состоянии рынка труда, спроса и предложения на нем Вы бы отнесли к такой группе профориентационных мер:
А) профессиональное просвещение;
В) профессиональная информация;
С) профессиональная консультация.
16. Адаптация – это:
А) приспособление организации к работнику;
В) приспособление работника к организации;
С) взаимное приспособление работника и организации.
17. На этапе становления карьеры чаще всего находятся люди в возрасте:
А) 25 – 30 лет;
В) 45 – 55 лет;
С) старше 60 лет.
18. К особенностям рынка труда как рынка трудовых услуг Вы бы отнесли:
А) производительный характер труда;
В) значительная непрозрачность рынка;
С) отсутствие влияния культурных факторов.
19. Рост профессионализма и опыта Вы бы отнесли к такому виду карьеры:
А) динамичная;
В) статичная;
С) центростремительная.
20. Что скорее всего произойдет в организации при отсутствии внимания руководства к формированию корпоративной культуры:
А) корпоративная культура не сформируется;
В) сформируется негативная корпоративная культура;
С) сформируется корпоративная культура с произвольными характеристиками, продиктованными качествами сотрудников организации.

Перечень вопросов для сдачи зачета

1. Персонал как фактор конкурентоспособности организации.
2. Основные проблемы управления персоналом.
3. Эволюция теории и практики управления персоналом.
4. Исторические этапы развития теории и практики управления персоналом.
5. Особенности и проблемы управления человеческими ресурсами.
6. Планирование человеческих ресурсов.
7. Планирование потребности в персонале.
8. Спрос и предложение на рынке труда.
9. Привлечение и удержание персонала.
10. Методы отбора персонала, сравнительный анализ их эффективности.
11. Отбор и найм персонала: специфика осуществления рекрутинговых процедур в России.
12. Эффективная адаптация, обучение и развитие персонала.
13. Использование персонала и оценка различных сторон его деятельности.
14. Деловая оценка персонала.
15. Высвобождение персонала и его проблемы.
16. Цели обучения персонала, условия, формы и методы организации обучения, оценка его эффективности.
17. Проблемы определения вознаграждения персонала.
18. Стратегическая и тактическая схемы системы управления персоналом.
19. Типы и виды кадрового планирования.
20. Собеседование, интервьюирование и анкетирование при поступлении на работу.
21. Сущность, структура и функции рынка труда.
22. Психологическое тестирование при поступлении на работу.
23. Типы, виды и проблемы организационной адаптации.
24. Типы и виды деловой карьеры.
25. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, безработица.
26. Основные проблемы российского рынка трудовых ресурсов.
27. Подготовка и переподготовка, обучение и повышение квалификации кадров.
28. Источники и причины развития концепции маркетинга персонала.
29. Сегментирование рынка труда и продвижение рабочих мест.
30. Служба персонала в организации.

6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

6.1. Требования к квалификации педагогических кадров, обеспечивающих реализацию повышения квалификации

Преподаватель программы повышения квалификации «Управление человеческими ресурсами» должен иметь высшее образование, ученую степень кандидат или доктор экономических наук и стаж научно-педагогической или практической работы по данному профилю не менее 1 года, наличие публикаций или хоздоговорной работы по тематике программы за последние 5 лет.

6.2. Требования к материально-техническим условиям

Компьютерный класс на 20 рабочих мест.

Мультимедийный комплекс с презентационным оборудованием.

6.3. Требования к информационным и учебно-методическим условиям

Компьютерные обучающие и контролирующие программы

Наименование	Назначение	Вид обучения	Кол-во
--------------	------------	--------------	--------

программы			рабочих мест, шт.
Power Point	Обучающая	Практические занятия.	20
АСТ-Тест	Контроль знаний слушателей	Практические занятия.	20

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,
необходимых для освоения программы**

Сайты Internet

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики www.gks.ru

Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области www.voronezhstat.gks.ru

Официальный сайт Департамента труда и занятости населения Воронежской области www.uzn.vrn.ru

Информационно-правовой портал «Гарант»: <http://www.garant.ru/>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронная научная библиотека ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ: <http://www.vsau.ru/>

Основная литература

№ п/п	Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Кол-во экземпляров
1	Еремин В.И.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие	ИНФРА-М	2016	ЭБС znanium
2	Асалиев А.М.	Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие	ИНФРА-М	2016	ЭБС znanium
3	Дейнека А.В.	Управление человеческими ресурсами	ИНФРА-М	2013	ЭБС znanium

Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Заглавие	Издательство	Год издания
1.	Михалкина Е.В.	Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография	Р.-на-Д., ЮФУ	2016
2.	Кибанов А.Я.	Управление персоналом организации: учебник (4-е изд.)	ИНФРА-М	2014
3.	Маслова В.М.	Управление персоналом: толковый словарь	Дашков и К ⁰	2013
4.	Патласов О.Ю.	Маркетинг персонала	Дашков и К ⁰	2015
5.	Кибанов А.Я.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие	ИНФРА-М	2013
6.	Сабетова Т.В.	Управление знаниями: учебное пособие	ВГАУ	2015
	журнал	Кадровик. Кадровый менеджмент		Все годы

Литература, изданная в ВГАУ

№ п/п	Библиотечный номер	Автор	Заглавие	Издательство	Год издания
-------	--------------------	-------	----------	--------------	-------------

1	11507	Сабетова Т.В.	Управление знаниями: учебное пособие	ВГАУ	2015
2	3324	Демченко А.Ф.	Управление персоналом: учебное пособие	ВГАУ	2007

6.4. Общие требования к организации учебного процесса

Учебный процесс дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление человеческими ресурсами» в достаточной степени обеспечен актуальной основной учебной литературой, имеющейся в научной библиотеке и в читальных залах ВГАУ.

Программа повышения квалификации в полной мере обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения в соответствии с потребностью. Данный комплект ежегодно обновляется.

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает круглосуточный доступ.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в программе повышения квалификации.

В Университете сформирована электронная информационно-образовательная среда, которая обеспечивает доступ к учебным планам, к дополнительным образовательным программам повышения квалификации и переподготовки кадров, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам.

ВГАУ имеет достаточно развитую и современную материально-техническую базу, что позволяет преподавателям проводить учебные занятия на достаточно высоком уровне. Имеет специальные помещения, представляющие собой учебные аудитории с презентационным оборудованием для проведения занятий лекционного типа, учебные аудитории для проведения практических занятий с достаточным количеством рабочих мест на ПК с необходимым программным обеспечением и выходом в сеть «Интернет», помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Преподавательский состав дополнительной профессиональной программы повышения квалификации полностью соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к ним.