

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Географический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Декан географического факультета,
академик РАН Добролюбов С.А.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Направление подготовки:
43.03.02 «Туризм»

Направленность (профиль) ОПОП:
«Туризм»

Форма обучения:
очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
Учебно-методической комиссией географического факультета
(протокол №18, дата 22.11.2022)

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки «Туризм» (*программы бакалавриата, магистратуры, реализуемым последовательно по схеме интегрированной подготовки*).

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ №1044 от 30 августа 2019 года

Год (годы) приема на обучение: 2019

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП — относится к базовой части ОПОП, является обязательной для освоения.
2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля): «Психология», «Психология делового общения», «Менеджмент на предприятиях туристской индустрии», «Маркетинг на предприятиях туристской индустрии», «Русский язык и культура речи», «Основы туристской деятельности», «Сервисная деятельность», «Организация деятельности туроператорских и турагентских предприятий», «Организация деятельности гостиничных предприятий».
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы (показатели) достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с
УК-5.Б <i>(формируется частично)</i> Способность осуществлять социальное и профессиональное взаимодействие для реализации своей роли в команде и достижения командных целей и задач.	УК-5.Б.1. Способен осуществлять социальное и профессиональное взаимодействие для реализации своей роли в команде и достижения командных целей и задач	Знать: основные подходы к планированию, подбору, оценке, развитию, обучению персонала. Уметь: выявлять проблемы в работе с персоналом. Владеть: навыками построения, внедрения и оценки эффективности системы управления
УК-11.Б <i>(формируется частично)</i> Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-11.Б.1. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Знать: методы управления организационной культурой и мотивацией персонала. Уметь: применять полученные профессиональной деятельности. Владеть: анализом примененных методик по управлению персоналом.
ОПК-3.Б <i>(формируется частично)</i> Способность обеспечивать требуемое качество услуг в избранной сфере профессиональной деятельности.	ОПК-3.Б.1. Способен обеспечивать требуемое качество услуг в избранной сфере профессиональной деятельности.	Знать: основные направления работы с персоналом. Уметь: оценивать эффективность системы управления персоналом. Владеть: навыками разработки системы оценки, мотивации и развития персонала.

		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Контрольные работы	Индивидуальные консультации	Всего	Работа с литературой, устные опросы	Реферат, контрольн ые задания	Всего
Тема 1. Система управления персоналом	7	2	3	-	-	5	1	1	2
Тема 2. Планирование персонала	7	3	2	-	-	5	1	1	2
Тема 3. Поиск, подбор и отбор персонала	8	3	3	-	-	6	1	1	2
Тема 4. Мотивация персонала. Разработка системы мотивации персонала	6	2	2	-	-	4	1	1	2
Тема 5. Оплата труда персонала	7	2	3	-	-	5	1	1	2
Тема 6. Оценка и аттестация персонала	7	3	2	-	-	5	1	1	2
Тема 7. Обучение и развитие персонала	9	3	3	-	-	6	1	1	3
Тема 8. Управление деловой карьерой	9	3	3	-	-	6	1	2	3
Тема 9. Управление организационной культурой	9	3	3	-	-	6	1	1	3
Промежуточная аттестация: зачет	3	Устный зачет					3		3
Итого	72	24	24			48	24		24

Содержание лекций, семинаров

Содержание лекций

Тема 1. Система управления персоналом

Понятие системы управления персоналом. Основные цели и элементы системы управления персоналом. Основные функции службы персонала. Примерная структура системы управления персоналом: элементы системы и ее функции. Любое использование материалов допускается только при наличии гиперссылки. Служба персонала и ее место в системе управления персоналом. Эффективность системы управления персоналом: понятие, критерии, оценка. Параметры для анализа и оценки: Трудовой кодекс.

Тема 2. Планирование персонала

Понятие планирования персонала. Анализ и определение потребности в персонале для обеспечения достижения целей организации. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала. Временные уровни (горизонты). Планирование потребности в персонале. Планирование привлечения и адаптации персонала. Планирование высвобождения и сокращения персонала. Планирование использования персонала. Цель планирования высвобождения персонала. Иные направления планирования персонала. Цель планирования развития персонала. Повышение квалификации.

Тема 3. Поиск, подбор и отбор персонала

Понятия поиска, подбора и отбора персонала. Проблема подбора персонала. Система подбора персонала в организации. Основные каналы привлечения персонала. Анализ резюме. Проведение испытаний – собеседования, тестирования и др. Оформление трудовых отношений. Методы подбора и отбора персонала. Риски процесса найма работников. Принципы подбора персонала. Этапы подбора персонала. Основы подбора персонала в организации. Совершенствование системы подбора кадров персонала. Интересные материалы на тему подбора персонала. Бесплатные каталоги. Реклама для привлечения персонала в организацию.

Тема 4. Мотивация персонала. Разработка системы мотивации персонала

Понятие и виды мотивации персонала. Теории мотивации. Система мотивации: понятие и ключевые элементы. Этапы разработки системы мотивации персонала. Типичные проблемы в организациях, связанных с низкой мотивацией персонала. Требования для создания эффективной системы мотивации персонала: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, значимость. Принципы премирования. Бонусы и иные инструменты материального стимулирования. Метод "скрытого" внедрения.

Тема 5. Оплата труда персонала

Понятие и функции оплаты труда. Формы и системы заработной платы: описание и примеры. Закон о системе оплаты труда. Коллективный договор. Положение об оплате труда. Трудовой договор. Повременная и сдельная оплата труда: достоинства и недостатки. Примеры и документы. Приказы, акты и уведомления. Система плавающих окладов. Сдельно-премиальная зарплата. Сдельно-прогрессивная оплата. Косвенно-сдельная зарплата. Комиссионная заработная плата. Аккордная оплата труда.

Тема 6. Оценка и аттестация персонала

Понятие и функции оценки и аттестации персонала. Оценка и аттестация персонала: сходства и различия. Методы оценки и аттестации персонала. Этапы подготовки и проведения оценки и аттестации персонала. Цели и задачи оценки персонала: для компании и для сотрудника. Процедура проведения оценки. Ошибки при оценке персонала. Принципы аттестации, критерии и стандарты. Результативность труда. Профессиональное поведение. Личностные качества.

Тема 7. Обучение и развитие персонала

Понятия и функции, цели и задачи обучения и развития персонала. Основные направления обучения и развития персонала. Методы обучения и развития персонала. Организации обучения и развития персонала. Оценка эффективности обучения и развития персонала. Эффективность работы. Мотивация к росту. Лояльность сотрудников. Формирование команды и общих стандартов. Малые образовательные формы: менторство, коучинг, организация стажировок, выездные семинары и мастер-классы, тренинги профессионального роста. Укрепление репутации.

Тема 8. Управление деловой карьерой

Понятие, функции и виды управления карьерой в организации. Стадии карьеры. Специализированная, скрытая, вертикальная, ступенчатая карьера. Горизонтальная карьера. Внутриорганизационная, межорганизационная карьера. Документационное обеспечение управления карьерой в организации. Задачи взаимодействия всех видов карьеры. Планирование, перспективы и контроль деловой карьеры. Корпоративная этика. Вопросы обеспечения гарантий занятости. Анализ проблем, появившихся в середине служебной карьеры.

Тема 9. Управление организационной культурой

Управление организационной культурой. Понятие и виды организационной культуры. Функции и основные фазы организационной культуры. Структура организационной культуры. Диагностика, развитие и проблемы организационной культуры. Базовые ценности организации. Этапы процесса управления организационной культурой: планирование изменений, организация мероприятий, мотивация работников к изменениям, контроль. Последовательность изменений по Камерону-Куинну. Последовательность изменений по В.Козлову. Организационная культура на предприятиях туриндустрии: обзор.

План проведения семинаров

1. Обсуждение актуальных проблем управления персоналом в туриндустрии.
2. Обсуждение вопросов планирования персоналом в туриндустрии.
3. Обсуждение вопросов организации поиска, подбора и отбора персонала в туристской индустрии.
4. Обсуждение вопросов мотивации персонала на предприятиях туриндустрии.
5. Обсуждение вопросов оценки и аттестации персонала на предприятиях туриндустрии.

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю):

Примеры контрольных заданий

1. **Особенности подбора персонала (на примере конкретных организаций).**
 - a. Каков «портрет идеального кандидата» на вакансии в рассматриваемой сфере.
 - b. Использование каких каналов поиска персонала представляется целесообразным в рассматриваемой сфере. Почему.
 - c. Какую информацию следует указывать в объявлениях о вакансиях в рассматриваемой сфере. Почему.

- d. Какие вопросы необходимо задавать на собеседованиях с кандидатами на вакансии в рассматриваемой сфере.
- e. Какие тесты могут быть использованы для оценки кандидатов на вакансии в рассматриваемой сфере.
- f. Представить анализ рынка труда в рассматриваемой сфере, в том числе, указаны специалисты, пользующиеся наибольшим спросом, и также названы вакансии, чаще всего открывающиеся в компаниях в рассматриваемой сфере.

2. Особенности оценки и развития персонала (на примере конкретных организаций).

- a. Каковы ключевые профессиональные компетенции работников рассматриваемой сферы, подлежащие целенаправленной оценке и развитию.
- b. Применение каких методов целесообразно для оценки специалистов в рассматриваемой сфере.
- c. Какие вопросы могут быть заданы работникам рассматриваемой сферы для выявления уровня развития у них ключевых профессиональных компетенций.
- d. Использование каких методов обучения и развития персонала рассматриваемых компаний является целесообразным.
- e. Какие тренинговые компании и образовательные учреждения специализируются на оказании услуг рассматриваемым компаниям.
- f. Какие тренинги являются наиболее популярными в рассматриваемых компаниях. Каковы их программы и стоимость.
- g. Как оценить эффективность обучения и развития персонала рассматриваемых компаний.

3. Особенности мотивации персонала (на примере конкретных организаций).

- a. Каковы ключевые потребности работников рассматриваемых организаций (на основе проведения анкетирования/интервьюирования не менее 5 представителей рассматриваемых компаний).
- b. Какие стимулирующие системы и конкретные стимулы могут быть использованы для их удовлетворения.
- c. Каких принципов и норм следует придерживаться при распределении стимулов между сотрудниками рассматриваемых компаний.
- d. Каковы системы мотивации персонала в рассматриваемой сфере (на основе анализа опыта конкретных компаний).

4. Особенности корпоративной культуры (на примере конкретных организаций).

Представить результаты анализа корпоративной культуры любой компании при помощи инструмента OCAI, а также сформулированы рекомендации по ее изменению и совершенствованию.

Примерные темы рефератов

1. Определение потребности в персонале.
2. Анализ состава персонала.
3. Технология «Центр оценки персонала» и возможности её применения в организации.
4. Планирование и развитие карьеры персонала.
5. Современные системы заработной платы.

6. Управление личностным (человеческим и социальным) капиталом.
7. Устранения деструктивного лидерства в организации.
8. Личностные черты руководителя как факторы успеха его профессиональной деятельности.
9. Организационная культура в России и её специфика.
10. Разработка системы мотивации персонала организации.
11. Особенности руководства различными группами сотрудников.
12. Управление конфликтами в организации.
13. Проблемы внутреннего привлечения персонала и пути их решения.
14. Проблемы внешнего привлечения персонала и пути их решения.
15. Профессиональное тестирование в работе с персоналом.
16. Развитие различных категорий сотрудников организации.
17. Внутрифирменное обучение персонала организации.
18. Корпоративный университет в системе профессиональной подготовки персонала организации.
19. Условия успешного применения методов профессионального обучения персонала.
20. Планирование и развитие карьеры различных категорий сотрудников организации.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Система управления персоналом: понятие и элементы.
2. Критерии эффективности системы управления персоналом. Понятия экономической и социальной эффективности.
3. Оценка эффективности системы управления персоналом.
4. Понятие и механизм мотивации. Виды мотивации. Соотношение мотива, стимула и потребности.
5. Картины человека в теориях мотивации.
6. Внутриличностные теории мотивации.
7. Процессуальные теории мотивации.
8. Основные факторы мотивации.
9. Разработка системы мотивации персонала.
10. Система грейдов: понятие, этапы разработки.
11. Понятие, структура и функции организационной культуры. Сила и вид культуры.
12. Диагностика организационных культур, их основные типы. Патологические организационные культуры.
13. Формирование организационной культуры. Методы управления организационной культурой и ее изменения. Общая модель изменения организационной культуры
14. Устройство служб персонала и их роль в современной организации. Особенности кадровых служб в России и других странах мира.
15. Менеджер по персоналу, его функции, права и обязанности.

16. Работа с персоналом и ее основные сферы.
17. Анализ работы и его задачи. Понятия профессиограммы, психограммы, должностной инструкции, квалификационной карты, карты компетенций и описания компетенций.
18. Планирование персонала.
19. Маркетинг и отбор персонала. Основные этапы и методы отбора персонала.
20. Понятие и значение оценки персонала в кадровом менеджменте. Важнейшие виды оценки персонала и их назначение.
21. Понятие и значение оценки персонала в кадровом менеджменте. Цели и виды оценки персонала.
22. Методы оценки персонала. «Центр оценки персонала» и его использование.
23. Аттестация персонала, ее цели, организация и условия эффективности.
24. Развитие персонала. Методы профессионального обучения. Методы практического развития персонала.
25. Тренинги в системе управления персоналом организации.
26. Основные этапы организации профессионального обучения (тренинга).
27. Оплата персонала (компенсация труда) и ее задачи. Материальное и нематериальное стимулирование.
28. Традиционные и современные системы оплаты труда, условия их эффективного использования. Повременная система оплаты труда.
29. Традиционные и современные системы оплаты труда, условия их эффективного использования. Сдельная система оплаты труда.
30. Высвобождение персонала.
31. Деловая карьера. Виды карьеры. Планирование и развитие карьеры. Роль кадрового резерва в подготовке руководителей.
32. Организация труда персонала.

Шкала и критерии оценивания

Промежуточная аттестация – *устный зачет*.

Оценка РО и соответствующие виды оценочных средств	Незачет	Зачет
Знания (виды оценочных средств: <i>устные опросы, контрольные задания, реферат</i>)	Фрагментарные знания или отсутствие знаний	Сформированные систематические знания или общие, но не структурированные знания
Умения (виды оценочных средств: <i>устные опросы, контрольные задания, реферат</i>)	В целом успешное, но не систематическое умение или отсутствие умений	Успешное и систематическое умение или в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера)
Навыки (владения, опыт деятельности) (виды оценочных средств: <i>устные опросы, контрольные задания, реферат</i>)	Наличие отдельных навыков или отсутствие навыков	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач или в целом, сформированные навыки (владения), но

8. Ресурсное обеспечение

- Перечень основной и дополнительной учебной литературы:

Основная литература:

1. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием. - М.: Ай Пи Ар Медиа, 2019.
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Баткаева И.А. Управление персоналом организации. Учебник. Студентам ВУЗов. – М.: Изд-во «Инфра-М», 2021.
3. Кузина И.Г., Панфилова А.О. Социология управления персоналом. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2020. – 160 стр.
4. Мехтиханова Н.Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала: учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 195 с. — (Профессиональное образование).
5. Пичугин В.Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие / В. Г. Пичугин. - Москва : Прометей, 2020. - 144 с.
6. Полевая М.В. Технологии обучения и развития персонала в организации. Учебник. Студентам ВУЗов. – М.: Изд-во «Инфра- М», 2022. – 273 стр.
7. Рассказов С.В., Рассказова А.Н., Дерюгин П.П. Корпоративное управление. Учебник. - М.: Инфра-М, 2020. – 338 стр.

Дополнительная литература:

1. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации. – Серия «Университетская серия». – М.: Изд-во «Синергия», 2019.
2. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. / Под ред. Кибанова А.Я. – М.: Изд-во «Блок-Принт», 2022. – 96 стр.
3. Лавриненко В. Н., Чернышова Л. И., Кафтан В. В. Деловая Этика и Этикет. Учебник и практикум для бакалавриата и специалитета, 2019. – 118 стр.
4. Севастьянов Е. Системное управление на практике: 50 историй из опыта руководителей для развития управленческих навыков. – Серия «Бизнес психология». - СПб.: ИД «Питер», 2021. - 240 стр.
5. Чуланова О.Л. Управление компетенциями. Учебник. Студентам ВУЗов. - М.: Изд-во «Инфра- М», 2021.

- Перечень лицензионного программного обеспечения
Не требуется
- Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. www.e-xecutive.ru
2. www.hrm.ru
3. www.trainings.ru
4. www.hh.ru
5. www.top-personal.ru
6. www.hr-journal.ru
7. www.hr-portal.ru
8. www.hrliga.com

- Описание материально-технической базы

Учебная аудитория с мультимедийным проектором

9. Язык преподавания: русский

10. Преподаватель (преподаватели): Ответственный за курс — Батоврина Е.В., к.с.н., доцент кафедры управления персоналом факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова

11. Разработчики программы: Батоврина Е.В., к.с.н., доцент кафедры управления персоналом факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова, Сарафанова А.Г., н.с. кафедры рекреационной географии и туризма географического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова