

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет инновационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Декан



С. В. Шидловский

«27» августа 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

**Современные технологии управления персоналом**

по направлению подготовки

**27.04.02 Управление качеством**

Направленность (профиль) подготовки:

**Управление качеством в производственно-технологических системах**

Форма обучения

**Очная**

Квалификация

**Магистр**

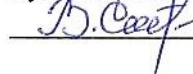
Год приема

**2021**

Код дисциплины в учебном плане: Б1.В.06

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОПОП



В.И. Сырямкин

Председатель УМК



О.В. Вусович

## **1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

- ПК-2 – Способен формировать политику в области планирования качества продукции (работ, услуг) в организации;
- ПК-3 – Способен обеспечивать функционирование системы управления качеством (менеджмента качества).

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИПК-2.2 Владеет современными технологиями управления персоналом.

ИПК-3.2 Умеет разрабатывать необходимые мероприятия, с установлением персональной ответственности, для контроля за соблюдением норм и параметров качества продукции (работ, услуг).

## **2. Задачи освоения дисциплины**

- освоить понятийный аппарат в области управления персоналом,
- сформировать системные представления о современной практике и технологиях управления персоналом организации,
- научиться применять понятийный аппарат в области управления персоналом для решения практических задач адаптации, мотивации, развития сотрудников.

## **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, является обязательной для изучения.

## **4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине**

Первый семестр, зачет с оценкой.

## **5. Входные требования для освоения дисциплины**

Для успешного освоения дисциплины требуются компетенции, сформированные в ходе освоения образовательных программ предшествующего уровня образования.

## **6. Язык реализации**

Русский.

## **7. Объем дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часа, из которых:

- лекции: 6 ч.
- практические занятия: 16 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

## **8. Содержание дисциплины, структурированное по темам**

Тема 1. Подходы к управлению персоналом.

Базовые метафоры организации и изменение объекта управления персоналом. Концепции управления персоналом. Изменение роли управления персоналом в организации. HR–цикл.

Тема 2. Организационная культура как характеристика организации и объект управленческой деятельности. Роль организационной культуры в управлении персоналом. Типы организационной культуры. Диагностика и анализ организационной культуры. Современные практики и технологии управления организационной культурой.

Тема 3. Компетентностный подход в управлении персоналом. Модель компетенций. Разработка должностной инструкции в современном формате.

Тема 4. Управление командами в современных организациях.

Лидерство и организационная власть, типы лидерства. Токсичное лидерство. Командное и распределенное лидерство. Команды в современных организациях: характеристики, отличия команды от группы. Групповые эффекты. Типологии командных ролей. Подходы к формированию и развитию команды. Оценка эффективности команды.

Тема 5. Управление трудовой мотивацией и вовлеченностью персонала.

Теории трудовой мотивации. Удовлетворенность трудом, лояльность организации, вовлеченность. Методы изучения вовлеченности. Факторы вовлеченности персонала.

Тема 6. Управленческое общение.

Общение и стиль управления. Постановка задач. Обратная связь. Барьеры эффективного общения.

### **8.1. Примерный перечень семинарских занятий**

1. Оценка типа организационной культуры с использованием метода опроса и анализа кейса.

2. Анализ модели компетенций.

3. Разработка должностной инструкции в формате управления по целям.

4. Роли в команде. Модель М. Белбина.

5. Групповые эффекты – анализ кейсов (групповое влияние, сплоченность, социальная фасилитация и ингибция, групповой фаворитизм, фундаментальная ошибка атрибуции, конформизм, огруппление мышления, др.).

6. Теории трудовой мотивации

7. Технологии управления вовлеченностью. Опросники вовлеченности.

8. Мотивирование через постановку задач и обратную связь.

### **9. Текущий контроль по дисциплине**

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, тестов по лекционному материалу, решения кейсов по темам, выполнения домашних заданий, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

### **10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**

Зачет с оценкой в первом семестре проводится в письменной форме в тестовом формате. Тест содержит 25 вопросов.

Примеры тестовых вопросов:

1. Допишите: Этот тип власти обладает потенциалом поддерживаться без непосредственного контроля со стороны субъекта власти \_\_\_\_\_ власть

2. Допишите недостающее: выделяют следующие виды адаптации: организационную адаптацию, профессиональную адаптацию, психофизиологическую адаптацию, \_\_\_\_\_

3. Допишите недостающее:

Склонность людей объяснять ошибки и неудачи других людей скорее их личными особенностями, чем обстоятельствами, называется \_\_\_\_\_

4. Допишите недостающее:

Способ мышления в группе, который характеризуется иллюзией неуязвимости группы, безусловной верой в этичность группы, стереотипным взглядом на противника, иллюзией единомыслия, самоцензурой критики называется \_\_\_\_\_ мышления

5. Выберите верное:

Основные различия между авторитарным, демократичным и либеральным стилями лидерства связаны с

а. тем, какой тип власти используется

- б. тем, какая сила влияния есть у лидера
- в. тем, кто принимает решения, касающиеся действий группы
- г. тем, какие взаимоотношения устанавливаются в группе последователей
- 6. Распределите факторы, влияющие на мотивацию работника по группам:

1 Группа – Гигиенические факторы: а, б, в, д, ж

2 Группа – Мотивирующие факторы: г, е, з

- а. Политика фирмы и администрации
- б. Условия работы
- в. Высокое вознаграждение, заработок
- г. Высокая степень ответственности
- д. Хорошие межличностные отношения
- е. Возможность профессионального роста
- ж. Степень непосредственного контроля за работой
- з. Признание трудового вклада
- 7. Выберите верное:

Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

- а. Отсутствие разногласий в команде.
- б. Уменьшение полномочий команды.
- в. Уменьшение влияния каждого отдельного члена команды.
- г. Расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские

функции.

- д. Яркий лидер в команде

8. В модели Белбина две роли отвечают за инновации в команде – первый за счет собственной креативности, второй – за счет высокой коммуникативности и широко развитых связей. Укажите их. Генератор идей и изыскатель

9. Автором теории ожиданий является

- а. Адамс С.
- б. Врум В.
- в. Мак-Клелланд Д.
- г. Герцберг Ф.
- 10. По Базарову, наибольшей продуктивности команда достигает на этапе
- а. Нормирования деятельности
- б. Функционирования
- в. Кооперации
- г. Группирования

Результаты зачета с оценкой определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» за тест выставляется, если студент дал не менее 90 % верных ответов (23 ответа), «хорошо» - не менее 80% верных ответов (20 ответов), «удовлетворительно» - не менее 60% верных ответов (15 ответов), «неудовлетворительно» - менее 60% верных ответов (менее 15 ответов).

Результаты зачета определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» с учетом текущего контроля. Текущий контроль (выполнение домашних заданий и работа на практических заданиях) учитывается при выставлении итоговой оценки: итоговая оценка «Отлично» выставляется только при оценке итогового теста на «Отлично» и выполнении всех домашних заданий и проверочных работ на занятиях с оценкой «зачтено». Оценка «Хорошо» выставляется при выполнении итогового теста на «Отлично» и «Хорошо» и выполнении не менее 70% домашних заданий и проверочных работ на занятиях с оценкой «зачтено». Оценка «Удовлетворительно» выставляется при выполнении итогового теста на «Удовлетворительно» и выполнении не менее 50% домашних заданий и проверочных работ на занятиях с оценкой «зачтено».

## **11. Учебно-методическое обеспечение**

а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» – <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=33826>

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

в) Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

## **12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет**

а) основная литература:

– Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами : Учебник и практикум для вузов / Исаева О. М., Припорова Е. А.. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с

– Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Аксенова Е. А., Малиновский П. В., Малиновская Н. М. Управление персоналом: Учебник для вузов / Базаров Т. Ю [и др.]. – М.: Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 560 с.

б) дополнительная литература:

– Основы теории управления: Учебное пособие/А.П. Балашов - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 280 с. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=49191>

– Литвина С.А. Мотивирование и развитие подчиненных.// Эффективный менеджмент: Практикум/ ред. Т.Ю. Базаров.- Томск: Издательский Дом ТГУ, 2015 - с.69-84. (полный текст доступен [http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/5/6/Z\\_846\\_Effektivnyj\\_menedzhment.pdf](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/5/6/Z_846_Effektivnyj_menedzhment.pdf))

–Литвина С.А. Управление коммуникациями в проекте: учебно-методический комплекс. Томск: Томский государственный университет, 2011. – 1 CD-R. – 111 с. (НБ ТГУ Электронный ресурс <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000422243>)

4. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: Учебник / А.Д. Чанько СПб Издательство "Высшая школа менеджмента" 2011. – 408 с.

в) ресурсы сети Интернет:

– открытые онлайн-курсы

– <http://hr-portal.ru/>

– <http://www.e-executive.ru/>

– <http://hrm.ru/>

– <http://www.top-personal.ru/>– Общероссийская Сеть КонсультантПлюс Справочная правовая система. <http://www.consultant.ru>

## **13. Перечень информационных технологий**

а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office On-eNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);

– публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

– Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ – <http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>

– Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ – <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>

- ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
- Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
- ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
- ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

#### **14. Материально-техническое обеспечение**

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения занятий семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

#### **15. Информация о разработчиках**

Литвина Светлана Алексеевна, кандидат психологических наук, доцент каф. организационного поведения и управления персоналом Института экономики и менеджмента ТГУ.