

Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

**Основы кадрового менеджмента**

**сборник учебно-методических материалов**

для направления 13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника

Благовещенск, 2017

Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
экономического факультета  
Амурского государственного  
университета

Составитель: Рыбакова Л.В.

Основы кадрового менеджмента: сборник учебно-методических материалов для  
направления подготовки 13.04.02. - Благовещенск: Амурский гос.ун-т, 2017.

©Амурский государственный университет, 2017  
© Кафедра экономики и менеджмента организации  
©Рыбакова Л.В. составление

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |                                                            |    |
|---|------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Краткое изложение лекционного материала                    | 4  |
| 2 | Методические указания к практическим занятиям              | 6  |
| 3 | Методические указания для самостоятельной работы студентов | 12 |
| 4 | Учебно-методическое и информационное обеспечение           | 15 |

## КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

### Тема 1. Основы кадрового менеджмента

*Цель:* ознакомиться с материалом, рассматриваемым в рамках данной темы

*Задачи:* изучить теоретические и практические аспекты темы

*План лекции*

1. Сущность и принципы кадрового менеджмента.
2. Процессный подход к управлению персоналом: значение и роль процессного подхода в кадровом менеджменте.
3. Задачи и участие кадровых служб в решении кадровых вопросов

### Тема 2. Деловые коммуникации и командообразование в кадровом менеджменте

*Цель:* ознакомиться с материалом, рассматриваемым в рамках данной темы

*Задачи:* изучить теоретические и практические аспекты темы

*План лекции*

1. Функции мотивации, контроля, координации. Методы морального и материального стимулирования.
2. Деловые коммуникации и компетенции в кадровом менеджменте.
3. Командообразование в современных технологиях управления.

### Тема 3. Выявление проблем и анализ организации кадрового менеджмента

*Цель:* ознакомиться с материалом, рассматриваемым в рамках данной темы

*Задачи:* изучить теоретические и практические аспекты темы

*План лекции*

1. Методы анализа проблем кадрового менеджмента.
2. Методические основы анализа.
3. Постановка цели и задачи исследования

### Тема 4. Принятие решений в кадровом менеджменте

*Цель:* ознакомиться с материалом, рассматриваемым в рамках данной темы

*Задачи:* изучить теоретические и практические аспекты темы

*План лекции*

1. Ситуации принятия кадровых решений.
2. Процесс принятия решений по кадровым вопросам.
3. Ответственность за принимаемые решения.
4. Способность действовать в нестандартных ситуациях.

### Тема 5. Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии

*Цель:* ознакомиться с материалом, рассматриваемым в рамках данной темы

*Задачи:* изучить теоретические и практические аспекты темы

*План лекции*

1. Формы и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала.
2. Отбор персонала с помощью собеседования.
3. Отбор персонала методами тестирования и профессионального испытания

### Тема 6. Управление развитием персонала

*Цель:* ознакомиться с материалом, рассматриваемым в рамках данной темы

*Задачи:* изучить теоретические и практические аспекты темы

*План лекции*

1. Перспективы служебного роста сотрудников.
2. Тренинги и их функции в развитии персонала.
3. Система управления карьерой.

#### 4.Самоменеджмент руководителя.

#### Тема 7. Система оценки результатов деятельности и поведения персонала

*Цель:* ознакомиться с материалом, рассматриваемым в рамках данной темы

*Задачи:* изучить теоретические и практические аспекты темы

*План лекции*

- 1.Факторы эффективности деятельности персонала.
- 2.Цели и место оценки рабочих результатов в системе управления персоналом организации.
- 3.Направления использования результатов деловой оценки персонала
4. Конкурентоспособность персонала

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Основной формой закрепления материала по дисциплине являются практические занятия с использованием практических и деловых ситуационных задач по отдельным темам. На практических занятиях применяются следующие активные методы обучения: кейс-технологии, работа в малых группах, методы группового решения творческих задач, практические занятия проводятся с использованием ситуационных заданий в виде сквозной задачи. В предлагаемой тематике практических занятий по данной дисциплине выделены кейс-задания, рассматриваемые на занятиях. Возможности изучаемых методов рассматриваются на лекциях, на практических занятиях студенты выполняют примерные задания.

Для освоения дисциплины студент должен ознакомиться с литературой, рекомендованной преподавателем. При подготовке к занятию студенту рекомендуется повторить материал предыдущих занятий, при возникновении вопросов студент может задать их в начале следующего занятия. Студент имеет право получить консультацию по любому вопросу при возникновении затруднений, при изучении теоретического материала или выполнении практической работы. В ходе занятий студентам рекомендуется конспектировать материал, выделяя основное на полях рекомендуется делать заметки при просмотре материала в рамках домашней работы, на полях можно писать возникающие вопросы и делать необходимые заметки.

При подготовке к занятиям рекомендуется использовать информационные ресурсы, в том числе рекомендуемые учебно-методические комплексы по данной дисциплине. При ознакомлении с информационными ресурсами следует обращать внимание на наименование изданий, фамилии авторов, выделяя авторов, рекомендуемых преподавателем или авторов, чей подход к изучению дисциплины представляется студенту наиболее интересным. Представляется полезным подготовить презентацию по результатам проведенного обзора изученной по данной дисциплине литературы.

### Тема 1. Основы кадрового менеджмента

#### Темы дискуссии

1. Сущность и принципы кадрового менеджмента.
2. Роль и место кадрового менеджмента в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.
3. Задачи и участие кадровых служб в решении кадровых вопросов

### Тема 2. Деловые коммуникации и командообразование в кадровом менеджменте

#### Темы дискуссии, рефератов, презентаций

1. Действия менеджера в нестандартных ситуациях.
2. Деловые коммуникации и компетенции в кадровом менеджменте.
3. Командообразование в современных технологиях управления

#### Кейс-задание 1

При реализации мероприятий по снижению уровня текучести персонала в ООО «Управляющая компания» могут возникнуть следующие риски:

- 1) Загруженность специалиста по кадрам, ответственного за реализацию проекта;
- 2) Отсутствие эффекта, т.е. сохранение уровня текучести кадров на 34 %;
- 3) Отсутствие заинтересованности персонала фирмы в данном проекте;
- 4) Появление дополнительных затрат;
- 5) Другие непредвиденные ситуации, не зависящие от организации;
- 6) Отсутствие профессиональных навыков у ответственных лиц для реализации управленческого решения.

Командой экспертов была проведена оценка степени рисков по 10-балльной шкале, где 1- риск практически отсутствует, 10 – существует риск невыполнения

управленческого решения.

Таблица 1 – Экспертные оценки рисков

| Эксперты                      | Риски |    |    |    |    |    |
|-------------------------------|-------|----|----|----|----|----|
|                               | 1     | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
| Генеральный директор          | 5     | 7  | 4  | 8  | 2  | 5  |
| Специалист по кадрам          | 9     | 6  | 3  | 4  | 2  | 6  |
| Начальник отдела эксплуатации | 4     | 7  | 4  | 5  | 2  | 3  |
| Ведущий инженер               | 5     | 8  | 3  | 4  | 3  | 5  |
| Юрист                         | 3     | 8  | 3  | 3  | 5  | 4  |
| Сумма                         | 26    | 27 | 17 | 24 | 14 | 23 |

Задание:

1. Сформулируйте критерии оценки при решении экспертами поставленной перед ними задачи.

2. На основе результатов экспертной оценки определить степень согласованности мнений экспертов в команде.

2. Ответить на вопрос, является ли полученное значение степени согласованности оценок достаточным для того, чтобы считать экспертов слаженной командой?

Тема 3. Выявление проблем и анализ организации кадрового менеджмента

Темы дискуссии, рефератов, презентаций

1. Методы анализа проблем кадрового менеджмента.

2. Методические основы анализа.

3. Анализ организации кадрового менеджмента

Кейс-задание 1

В настоящий момент в энергетической компании существует главная проблема: высокая текучесть кадров. Для решения данной проблемы были предложены альтернативные варианты решения:

Альтернатива А – Создать персоналу возможность карьерного роста. Пока работодатели продолжают считать, что именно заработная плата является главным элементом мотивации сотрудников, сотрудники, и в первую очередь менеджеры, все чаще теряют мотивацию и покидают компании из-за неудовлетворенности своими карьерными перспективами.

Альтернатива Б – Улучшение организационной культуры. Не складывающиеся отношения с коллективом и руководством, постоянный дискомфорт на работе – очень сильный и все более распространенный побудительный мотив, что бы поменять её.

Альтернатива В – Повышение уровня заработной платы. Низкий уровень заработной платы во многом обусловил высокий уровень текучести кадров среди сотрудников, соответственно повышение заработной платы может решить данную проблему.

Альтернатива Г – Разработка и введение новой кадровой политики. Данная альтернатива является действенной, но трудоемкой в исполнении, так как предполагает большие временные и денежные затраты. Стоит отметить, что должен пройти промежуток времени для адаптации персонала, поэтому это решение даст результат только по прошествии длительного времени.

Задание: Разработать систему взвешенных критериев для выбора оптимального варианта, сделать выбор оптимального управленческого решения.

Тема 4. Принятие решений в кадровом менеджменте

Темы дискуссии, рефератов, презентаций

1. Ситуации принятия кадровых решений.

2.Процесс принятия решений по кадровым вопросам.

3.Ответственность за принимаемые решения.

Кейс-задание 1

В ООО «Коммунальные системы» была выявлена проблема текучести персонала. В процессе проведения анкетирования на предприятии было выявлено, что большинство не удовлетворены отношением руководства, атмосферой в коллективе, недостаточным вниманием к себе как к новому сотруднику. Вследствие этого была сформулирована проблема: текучесть персонала.

Для решения поставленной проблемы рассмотрены альтернативы:

Альтернатива А - повышение уровня мотивации работников

Альтернатива Б - улучшение условий труда;

Альтернатива В - создание корпоративной культуры;

Альтернатива Г – организация адаптационного центра;

Альтернатива Д - возможность карьерного роста;

Альтернатива Е - бездействие. В дальнейшем эта альтернатива может привести как к ухудшению, так и к улучшению ситуации с течением определенного периода времени.

Для того чтобы выбрать оптимальное решение из представленных альтернативных вариантов решения поставленной цели необходимо рассмотреть критерии выбора, то есть провести многокритериальный отбор. В качестве критериев выбора оптимального управленческого решения выбраны следующие показатели (в скобках определен вес критерия):

- снижение уровня текучести персонала с 34 % до 9 %

- срок достижения результата – полгода

- минимальная степень риска потери вложенных денежных средств в случае неудачной реализации проекта

- финансовые затраты должны составлять не более 250 тыс. руб.

Задание. По выделенным оценочным критериям необходимо проанализировать преимущества и недостатки каждой из представленных альтернатив решения поставленной цели.

Тема 5. Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии

Темы дискуссии, рефератов, презентаций

1.Цели кадрового планирования.

2.Формы и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала.

3. Отбор персонала методами тестирования и профессионального испытания

Тема 6. Управление развитием персонала

Темы дискуссии, рефератов, презентаций

1.Перспективы служебного роста сотрудников.

2.Тренинги и их функции в развитии персонала.

3.Самоменеджмент руководителя.

Задание 1

Предлагаемое задание основано на применении метода активного социологического тестирования анализа и контроля, разработанного профессором Р.Ф.Жуковым. Метод основан на систематической самооценке собственных действий и качеств в процессе личной деятельности.

Целью задания является определение готовности к саморазвитию, самореализации, использовании творческого потенциала

В приведенной ниже таблице отметьте позиции, наиболее значимые с вашей точки зрения. Для этого в первой графе против каждой позиции поставьте оценку важности (В) по пятибалльной системе. Если отдельные позиции покажутся вам несущественными или неверными, поставьте им низкий балл и не ориентируйтесь на них.

После оценки важности того или иного качества против каждой рекомендации поставьте во второй графе отметку в пятибалльной системе, отражающую использование (И) лично вами этой рекомендации в практической деятельности. Сравнив между собой первую и вторую графы, вы увидите, на что вам необходимо обратить особое внимание. Добавьте, если необходимо, собственные рекомендации, важные для вас лично.

Тщательный анализ результатов данного теста поможет вам постоянно совершенствовать вашу готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

| №<br>п/п | Перечень качеств                                                                                                                                   | В | И |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|
| 1        | <i>Способность правильно формулировать жизненные цели</i> (оптимальная направленность и мобилизация собственных способностей и жизненных ресурсов) |   |   |
| 1.1      | Способы познать самого себя                                                                                                                        |   |   |
| 1.2      | Умение формулировать свои жизненные цели                                                                                                           |   |   |
| 1.3      | Умение принимать решения                                                                                                                           |   |   |
| 1.4      | Умение планировать карьеру                                                                                                                         |   |   |
| 2        | <i>Личная организованность</i> (способность жить и работать по системе)                                                                            |   |   |
| 2.1      | Приверженность системному подходу                                                                                                                  |   |   |
| 2.2      | Умение ценить и эффективно использовать время                                                                                                      |   |   |
| 2.3      | Умение сосредоточиться на главном                                                                                                                  |   |   |
| 2.4      | Умение не упускать из виду мелочи                                                                                                                  |   |   |
| 2.5      | Умение учитывать и анализировать затраты времени                                                                                                   |   |   |
| 3        | <i>Самодисциплина</i> (умение управлять своим поведением: «держать себя в руках»)                                                                  |   |   |
| 3.1      | Обязательность, способность и умение держать слово                                                                                                 |   |   |
| 3.2      | Пунктуальность, точность исполнения                                                                                                                |   |   |
| 3.3      | Собранность, умение не разбрасываться                                                                                                              |   |   |
| 3.4      | Наличие чувства ответственности                                                                                                                    |   |   |
| 4        | <i>Знание техники личной работы</i> (знание правил и приемов организации личной работы и умение ими пользоваться)                                  |   |   |
| 4.1      | Умение организовать рабочее место                                                                                                                  |   |   |
| 4.2      | Умение работать с информацией                                                                                                                      |   |   |
| 4.3      | Умение составлять документы                                                                                                                        |   |   |
| 4.4      | Умение говорить по телефону                                                                                                                        |   |   |
| 4.5      | Умение слушать                                                                                                                                     |   |   |
| 4.6      | Умение планировать свои дела                                                                                                                       |   |   |
| 4.7      | Знание методов рационализации личного труда                                                                                                        |   |   |
| 4.10     | Умение менять род занятий                                                                                                                          |   |   |
| 4.11     | Знание технологии коммуникаций                                                                                                                     |   |   |
| 4.12     | Умение найти и получить работу                                                                                                                     |   |   |
| 4.13     | Умение адаптироваться в коллективе                                                                                                                 |   |   |
| 4.14     | Умение взаимодействовать с секретарем                                                                                                              |   |   |
| 4.15     | Умение делегировать полномочия                                                                                                                     |   |   |
| 5        | <i>Способность делать себя здоровым</i> (хорошее состояние здоровья, гигиена умственного труда)                                                    |   |   |
| 5.1      | Физические нагрузки                                                                                                                                |   |   |
| 5.2      | Правильное питание                                                                                                                                 |   |   |
| 5.3      | Сон                                                                                                                                                |   |   |
| 5.4      | Дыхание                                                                                                                                            |   |   |
| 5.5      | Закаливание                                                                                                                                        |   |   |

| №<br>п/п | Перечень качеств                                                                                                               | В | И |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|
| 5.6      | Борьба с шумом                                                                                                                 |   |   |
| 5.7      | Тренированность нервной системы                                                                                                |   |   |
| 5.8      | Умение расслабляться                                                                                                           |   |   |
| 5.9      | Отказ от вредных привычек                                                                                                      |   |   |
| 5.10     | Режим труда и отдыха                                                                                                           |   |   |
| 6        | <i>Эмоционально-волевой потенциал</i> (способность управлять своей волей, воспитывать оптимизм и жизнерадостность)             |   |   |
| 6.1      | Волевые качества                                                                                                               |   |   |
| 6.2      | Трудолюбие                                                                                                                     |   |   |
| 6.3      | Упорство в работе                                                                                                              |   |   |
| 6.4      | Целеустремленность                                                                                                             |   |   |
| 6.5      | Решительность                                                                                                                  |   |   |
| 6.6      | Напористость                                                                                                                   |   |   |
| 6.7      | Умение заинтересовать, мотивировать себя                                                                                       |   |   |
| 6.8      | Оптимизм и жизнерадостность                                                                                                    |   |   |
| 6.9      | Увлеченность работой                                                                                                           |   |   |
| 6.10     | Преданность работе и коллективу                                                                                                |   |   |
| 6.11     | Семейное благополучие                                                                                                          |   |   |
| 6.12     | Уверенность в самом себе                                                                                                       |   |   |
| 6.13     | Психологическая подготовка к работе                                                                                            |   |   |
| 7        | <i>Самоконтроль своей жизнедеятельности</i> (способность постоянно контролировать процессы своей деятельности и ее результаты) |   |   |
| 7.1      | Знание функций самоконтроля                                                                                                    |   |   |
| 7.2      | Контроль процессов                                                                                                             |   |   |
| 7.3      | Контроль времени                                                                                                               |   |   |
| 7.4      | Контроль результатов                                                                                                           |   |   |
| 7.5      | Самоконтроль дня                                                                                                               |   |   |
| 7.6      | Умение создавать и контролировать собственный имидж                                                                            |   |   |

Учитывая результаты данного теста опишите Вашу готовность к самореализации, саморазвитию и использованию творческого потенциала как менеджера, а так же укажите приемы, которые Вы можете применить для минимизации сложностей, связанных с вашими личностными качествами.

## Тема 7. Система оценки результатов деятельности и поведения персонала

Темы дискуссии, рефератов, презентаций

1. Факторы эффективности деятельности персонала.
2. Направления использования результатов деловой оценки персонала.
3. Конкурентоспособность персонала

Задание 1

Руководство некоторого предприятия стало испытывать определенные трудности.

Эксперты отметили, что одной из главных причин этого является неэффективный кадровый менеджмент

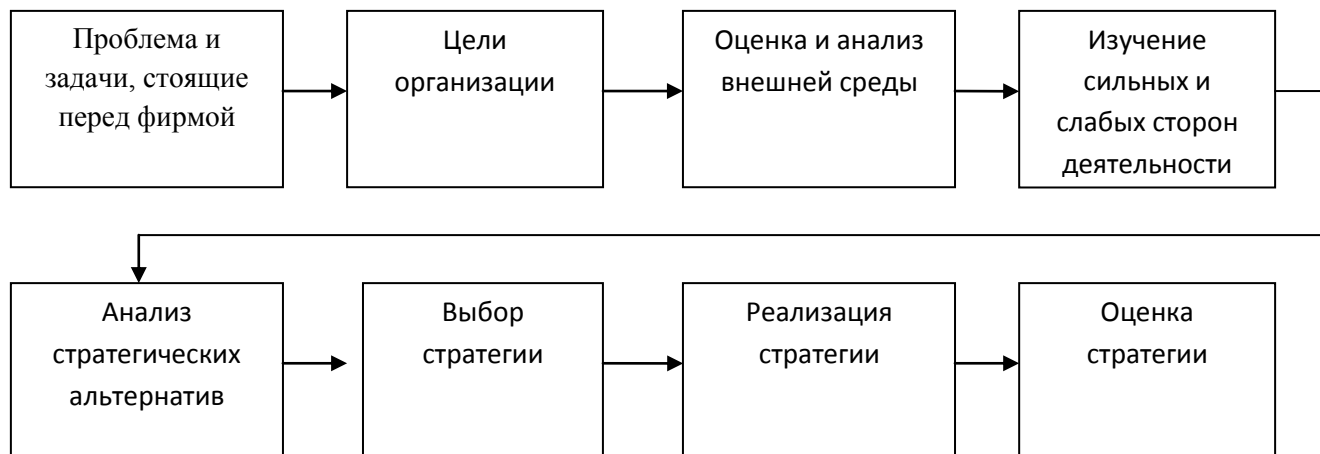
Руководители всех уровней обязаны сначала обсудить с вышестоящим начальником свои тактические действия и только затем давать конкретные задания подчиненным. Эффективность деятельности последних оценивалась в зависимости от того, насколько успешно они реализовывали на практике поставленные перед ними цели. Этому же подчинялась и система стимулирования. Однако результаты оказались скромными.

Опросы работников показали, что по их мнению:

1. Поставленные перед сотрудниками цели были определены неточно, некорректно

3. Сотрудники не имели достаточной информации о том, насколько эффективно они работают.

4. Работников не привлекают к долгосрочному планированию деятельности предприятия.



Задание: Дайте ответы на следующие вопросы.

1. В приведенной схеме разработки управленческого решения по развитию стратегии предприятия как реализованы требования кадрового менеджмента?
2. Какой механизм привлечения персонала предприятия к поиску организационно-управленческих решений Вы можете предложить?

## МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

В качестве самостоятельной домашней работы студенты выполняют задания, аналогичные заданиям, выполняемым на занятиях на материалах конкретных предприятий, где студенты проходили практику с учетом личных интересов. Большое значение имеет формирование навыков оформления результатов выполненной студентом самостоятельной работы, студент должен показать умение формулировать мысль, демонстрировать логику исследования, что и следует показать в отчете по самостоятельной работе.

Домашняя работа по дисциплине предполагает так же дополнительную работу с литературными источниками. В результате выполнения самостоятельной работы студент должен предоставить отчет по самостоятельной работе, который должен содержать: а) аналитический обзор переработанных источников по заданной теме курса. В обзоре по теме курса следует дать сравнительную характеристику подходов авторов различных учебников и монографий к изложению каждой темы, выделить наиболее актуальные темы, новые, интересные. Результаты работы представляются в виде письменного отчета или презентации. При подготовке презентаций целесообразно составить план презентации, выделить основные идеи презентации, обратить внимание на авторов и используемые источники, конкретно называя источники (не просто Internet). Структура презентации должна включать авторский подход студента к изложению материала, постановку рассматриваемой задачи, проблемы, результаты работы как своей так и авторов, чьи материалы используются в презентации. Время выступления с презентацией зависит от объема презентуемого материала и оговаривается с преподавателем. Следует обратить внимание на качество подготовленных слайдов, как в содержательном, так и техническом плане.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Основы кадрового менеджмента [Электронный ресурс]: сборник учебно-методических материалов по дисциплине для направления подготовки 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника» /сост. Л.В.Рыбакова.-Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017.- Режим доступа: [http://irbis.amursu.ru/DigitalLibrary/AmurSU\\_Edition/9143.pdf](http://irbis.amursu.ru/DigitalLibrary/AmurSU_Edition/9143.pdf)

### Тесты текущего контроля

Выберите один правильный ответ

Вопрос 1. Нормативный подход к разработке управленческих решений в кадровом менеджменте показывает:

- а) как на самом деле принимаются решения;
- б) место решения в процессе управления;
- в) как надо принимать решения.

Вопрос 2. Дескриптивный подход к разработке управленческих решений в кадровом менеджменте показывает:

- а) место решения в процессе управления;
- б) как надо принимать решения;
- в) как на самом деле принимаются решения.

Вопрос 3. Какие типы управленческих решений выделяют по личным характеристикам лица принимающего решения?

- а) активизирующие, информирующие, организующие;
- б) импульсивные, осторожные, уравновешенные;
- в) политические, экономические, воспитательные;

Вопрос 4. Если ситуация нестандартная, то организация процесса разработки управленческого решения сводится к ...

а) рассмотрению ресурсов, которые можно использовать для разработки и реализации управленческого решения и распределению обязанностей по конкретной разработке всех этапов процесса;

б) разработке алгоритма решения задачи.

Вопрос 5. Что является исходным этапом разработки кадрового решения?

а) определение целей, проблемы;

б) сбор исходной информации;

в) анализ и диагностика ситуации.

Вопрос 6 Степень соответствия управленческого решения внутренним требованиям организации это ...

а) эффективность;

б) качество;

в) норма.

Вопрос 7. Если фактическое состояние не соответствует желаемому, то имеет место:

а) проблема нестандартной ситуации;

б) управленческая ситуация;

в) задача.

Вопрос 8. Под целью в принятии кадрового решения понимается:

а) идеальное представление желаемого состояния или результата деятельности;

б) фактическое состояние проблемы;

в) условие, с которым связана проблема.

Вопрос 9. Критерий выбора - это:

а) исходные данные;

б) конечный результат выбора;

в) принцип выбора.

Вопрос 10. Что понимается под субъектом всякого решения:

а) предмет решения;

б) анализируемая ситуация;

в) лицо принимающее решение;

#### Вопросы к зачету

1. Содержание понятий «кадровый менеджмент», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами»
2. Кадровый менеджмент как система.
3. Теория управления о роли человека в организации. Исторические этапы становления функции управления персоналом.
4. Основные школы и концепции управления персоналом: «научного управления», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов».
5. Принципы и методы управления персоналом.
6. Значение и роль процессного подхода в кадровом менеджменте.
7. Задачи и участие кадровых служб в решении кадровых вопросов
8. Организационная структура управления персоналом.
9. Функции мотивации, контроля, координации.
10. Методы морального и материального стимулирования.
11. Деловые коммуникации и компетенции в кадровом менеджменте.
12. Командообразование в современных технологиях управления.
13. Выявление проблем и анализ организации кадрового менеджмента.
14. Информационное обеспечение кадрового менеджмента
15. Принятие решений в кадровом менеджменте.

- 16.Тренинги и их функции в развитии персонала.
- 17.Самоменеджмент руководителя.
18. Цель, задачи и методы набора и отбора персонала.
19. Организация приема и высвобождения персонала.
20. Технология процесса принятия решений по управлению персоналом.
21. Место обучения в системе управления персоналом.
22. Сущность аттестации и деловой оценки персонала.
23. Методы оценивания персонала.
- 24.Конкурентоспособность персонала организации
25. Управление развитием персонала
26. Принятие решений по работе с кадровым резервом.
27. Сущность мотивации персонала.
28. Тренинги и их функции в развитии персонала.
- 29 Ответственность руководителя за принятые решения
30. Показатели эффективности кадрового менеджмента.

## УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература.

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

б) дополнительная литература.

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» [Электронный ресурс] / Н.Б. Лисовская, Е.А. Троцинина. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. — 89 с. — 978-5-8064-2240-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51696.html>

2. Зайцев Е.А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов [Электронный ресурс] : монография / Е.А. Зайцев. — Электрон. текстовые данные. — Саров: Российский федеральный ядерный центр – ВНИИЭФ, 2014. — 155 с. — 978-5-9515-0252-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60845.html>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

| № | Наименование ресурса                                                | Краткая характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a> | Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом. Уникальная платформа ЭБС IPRbooks объединяет новейшие информационные технологии и учебную лицензионную литературу. Контент ЭБС IPRbooks отвечает требованиям стандартов высшей школы, СПО, дополнительного и дистанционного образования. ЭБС IPRbooks в полном объеме соответствует требованиям законодательства РФ в сфере образования |
| 2 | <a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>                 | Научная электронная библиотека журналов                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 3 | MS Windows 10                                                       | Операционная система MS Windows 10 Education - DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal по договору - Сублицензионный договор № Tr000074357/КНВ 17 от 01 марта 2016 года                                                                                                                                                                                                                                                                  |