

Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Белорусско-Российский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор Белорусско-
Российского университета


О.В. Машин

«22» 06 2021 г.

Регистрационный № УД-380402/Б.А.В.9.1/р

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки: 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность (профиль) Инновационный менеджмент

Квалификация (степень) Магистр

	Форма обучения
	Очная
Курс	1
Семестр	2
Лекции	18
Практические занятия	8
Зачет, семестр	2 семестр
Контактная работа по учебным занятиям, часы	26
Самостоятельная работа, часы	46
Всего часов/зачетных единиц	72/2

Кафедра-разработчик программы: Маркетинг и менеджмент

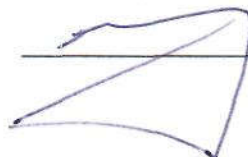
Составитель: старший преподаватель Комарова С.Л.

Могилев 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), утвержденным приказом № 952 от 12.08.2020 г., учебным планом рег. № 380402-2, утвержденным 01.03.2021 г.

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой «Маркетинг и менеджмент» (протокол № 10 от 07.04.2021 г.)

Зав.кафедрой



А. В. Александров

Одобрена и рекомендована к утверждению Научно-методическим советом Белорусско-Российского университета (протокол № 7 от 16.06.2021 г.)

Зам. Председателя
Научно-методического совета



С. А. Сухоцкий

Рецензент:

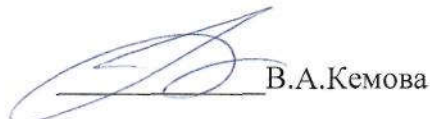
Жесткова Елена Сергеевна, зав. кафедрой экономики и управления УО «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова», канд. экон. наук, доц.

Рабочая программа согласована:

Ведущий библиотекарь



Начальник научно-методического
отдела



В.А.Кемова

Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Белорусско-Российский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор Белорусско-
Российского университета

_____ Ю.В. Машин

«__»_____ 2021 г.

Регистрационный № УД-_____/р

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки: 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность (профиль) Инновационный менеджмент

Квалификация (степень) Магистр

	Форма обучения
	Очная
Курс	1
Семестр	2
Лекции	18
Практические занятия	8
Зачет, семестр	2 семестр
Контактная работа по учебным занятиям, часы	26
Самостоятельная работа, часы	46
Всего часов/зачетных единиц	72/2

Кафедра-разработчик программы: Маркетинг и менеджмент

Составитель: старший преподаватель Комарова С.Л.

Могилев 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), утвержденным приказом № 952 от 12.08.2020 г., учебным планом рег. № 380402-2, утвержденным 01.03.2021 г.

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой «Маркетинг и менеджмент» (протокол № 10 от 07.04.2021 г.)

Зав.кафедрой _____ А. В. Александров

Одобрена и рекомендована к утверждению Научно-методическим советом Белорусско-Российского университета (протокол № 7 от 16.06.2021 г.)

Зам. Председателя
Научно-методического совета _____ С. А. Сухоцкий

Рецензент:

Жесткова Елена Сергеевна, зав. кафедрой экономики и управления УО «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова», канд. экон. наук, доц.

Рабочая программа согласована:

Ведущий библиотекарь _____

Начальник научно-методического
отдела _____ В.А.Кемова

1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Цель преподавания дисциплины

Целью учебной дисциплины является формирование у магистрантов комплекса знаний по теоретическим, методическим и прикладным проблемам науки об управлении персоналом, изучение методов, технологии и процедур управления персоналом, освоение методов формирования кадрового состава, метода поддержания работоспособности персонала и метода оптимизации кадрового потенциала.

1.2 Планируемые результаты изучения дисциплины

В результате освоения учебной дисциплины студент должен

знать:

- содержание основных категорий управления персоналом;
- функции управления персоналом;
- современные методы организации управления персоналом, анализа его использования и оценки;
- современные приемы мотивации и стимулирования персонала, технологии планирования деловой карьеры;
- социально-психологические аспекты управления персоналом;
- нормы взаимоотношений руководителя с сотрудниками;
- характеристики эффективного руководителя;
- категории персонала и их роль в производстве;
- содержание конкретной работы с персоналом: отбор, адаптацию, оценку, вознаграждение, развитие персонала (методы, документы, процедуры).

уметь:

- оценить психологическое состояние сотрудников, их способности и возможности для рациональной расстановки кадров и выполнения функциональных обязанностей;
- разрабатывать стратегию управления персоналом и кадровую политику на предприятии;
- применять основные приемы набора, организации деятельности, оценки, развития, мотивации и стимулирования персонала на предприятии;
- использовать основные принципы формирования корпоративной культуры предприятия;
- использовать приемы руководства на практике;
- анализировать собственное поведение в качестве руководителя и поведение подчиненных;
- владеть инструментарием управления персоналом;
- не допускать возникновения конфликтов;
- общаться на различных уровнях, используя известные формы и виды коммуникаций;
- грамотно вести деловые переговоры;
- соединять теоретические аспекты управления персоналом с практикой его применения на предприятиях Республики Беларусь.

владеть:

- методами принятия управленческих решений;
- методами и технологиями менеджмента в процессе регулирования совместной деятельности коллективов.

1.3 Место учебной дисциплины в структуре подготовки магистранта

Дисциплина относится к Часть блока 1, формируемая участниками образовательных отношений.

Перечень учебных дисциплин, изучаемых ранее, усвоение которых необходимо для изучения данной дисциплины:

«Концепции управления».

«Интернет-технологии».

Перечень учебных дисциплин (циклов дисциплин), которые будут опираться на данную дисциплину:

«Реклама \ Связи с общественностью».

«Проектирование систем качества \ Бизнес-планирование инновационного проекта».

Кроме того, знания, полученные при изучении дисциплины на лекциях и практических занятиях, будут применены при прохождении преддипломной практики, а также при подготовке выпускной квалификационной работы и в дальнейшей профессиональной деятельности.

1.4 Требования к освоению учебной дисциплины

Освоение данной учебной дисциплины должно обеспечить формирование следующих компетенций:

Коды формируемых компетенций	Наименование формируемых компетенций
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
ПК-3	Способен осуществлять операционное управление персоналом и работой структурного подразделения
ПК-7	Способен организовывать исследования и разрабатывать перспективные методы, модели и механизмы организации и планирования производства

2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Вклад дисциплины в формирование результатов обучения выпускника (компетенций) и достижение обобщенных результатов обучения происходит путем освоения содержания обучения и достижения частных результатов обучения, описанных в данном разделе.

2.1 Содержание учебной дисциплины

Но-мер тем	Наименование тем	Содержание	Коды формируемых компетенций
1	Менеджмент персонала и его роль в управлении деятельностью персоналом	Сущность и место управления персоналом в управлении организацией. Персонал как объект управления, понятие и особенности. Концепции управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические. Закономерности и принципы управления персоналом. Управление персоналом в системе современного менеджмента.	УК-3, УК-5, ПК-3, ПК-7
2	Роль кадровой службы в организации и кадровая политика организации	Сущность и понятие кадровой политики организации. Цели, задачи кадровой политики. Принципы кадровой политики. Документирование кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии управления персоналом организации.	УК-3, УК-5, ПК-3, ПК-7
3	Набор, отбор, прием и высвобождение персонала	Проектирование структуры организации. Оценка потребности в персонале. Анализ кадровой ситуации. Анализ деятельности. Должностные инструкции. Привлечение кандидатов на работу. Оценка кандидатов при приеме на работу. Высвобождение персонала.	УК-3, УК-5, ПК-3, ПК-7
4	Профориентация и трудовая адаптация персонала	Адаптация персонала. Этапы адаптации персонала	УК-3, УК-5, ПК-3, ПК-7
5	Оценка результативности труда работников. Обучение персонала.	Повышение производительности и нормирование труда. Оценка труда. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Разработка программ стимулирования труда.	УК-3, УК-5, ПК-3, ПК-7
6	Мотивация и	Мотивация персонала. Необходимость стимулирования	УК-3, УК-5,

	стимулирование трудовой деятельности персонала. Подготовка персонала к нововведениям.	трудовой деятельности персонала. Сущность, содержание, функции и элементы организации труда персонала. Организация, планировка и оснащение рабочих мест руководителей и специалистов.	ПК-3, ПК-7
7	Управленческие решения. Руководитель в системе управления персоналом	Характер и содержание управленческого труда. Содержание и виды управленческих решений. Организация и контроль выполнения решений. Стили управления. Руководитель и подчиненные. Имидж менеджера. Искусство общения. Значение делового общения.	УК-3, УК-5, ПК-3, ПК-7
8	Конфликт как инструмент развития	Конфликты: виды, структура, стадии протекания. Стратегия поведения в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление стрессами. Виды стрессов. Способы снятия стресса.	УК-3, УК-5, ПК-3, ПК-7

2.2 Учебно-методическая карта учебной дисциплины

№ недели	Лекции		Практические (семинарские) занятия		Самостоятельная работа	Форма контроля знаний	Баллы
	Тема. Основные вопросы	Часы	Тема	Часы			
Модуль 1							
1	Тема 1. Менеджмент персонала и его роль в управлении деятельностью персоналом	2			4		
2			Тема 1. Менеджмент персонала и его роль в управлении деятельностью персоналом Тема 2. Роль кадровой службы в организации и кадровая политика организации	2	2	О	5
3	Тема 2. Роль кадровой службы в организации и кадровая политика организации	2			4	Р	5
4			Тема 3. Набор, отбор, прием и высвобождение кадров Тема 4. Профорентация и трудовая адаптация персонала	2	2	О	5
5	Тема 3. Набор, отбор, прием и высвобождение кадров	2			4	Р	5
6			Тема 5. Оценка результативности труда работников. Обучение персонала Тема 6 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Подготовка персонала к нововведениям	2	2	О	5
7	Тема 4. Профорентация и трудовая адаптация персонала	2			2	Р	5
8			Тема 7 Управленческие решения. Руководитель в системе управления персоналом Тема 8. Конфликт как инструмент развития	2	3	ПКУ	30
Модуль 2							
9	Тема 5. Оценка результативности труда работников. Обучение персонала	2			4		
10					4	О	5
11	Тема 6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Подготовка персонала к нововведениям	2			2	Р	5
12					2	О	5

13	Тема 7. Управленческие решения. Руководитель в системе управления персоналом	2	.		3	Р	5
14					2	О	5
15	Тема 8. Конфликт как инструмент развития	2			2	Р	5
16					2		
17	Тема 8. Конфликт как инструмент развития	2			2	ПКУ	30
18						ПА (зачет)	40
Итого за семестр		18		8	46		100

Р - реферат

О - опрос

ПКУ - промежуточный контроль успеваемости

ПА - промежуточная аттестация

Итоговая оценка определяется как сумма текущего контроля и промежуточной аттестации и соответствует баллам:

Зачет

Оценка	Зачтено	Не зачтено
Баллы	51-100	0-50

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При изучении дисциплины используется модульно-рейтинговая система оценки знаний магистрантов. Применение форм и методов проведения занятий при изучении различных тем курса представлено в таблице.

№ п/п	Форма проведения занятий	Вид аудиторных занятий		Всего часов
		Лекции	Практические занятия	
1	Традиционные	Темы: 1,2,5	Темы: 1,2,5	9
2	Мультимедиа	Темы:3,4,6,7,8	Темы: 3,4,6,7,8	17
	ИТОГО	18	8	26

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Используемые оценочные средства по учебной дисциплине представлены в таблице и хранятся на кафедре.

№ п/п	Вид оценочных средств	Количество комплектов
1	Вопросы к зачету	1
2	Перечень тем рефератов	1
5	Перечень теоретических вопросов для опроса	1

5 МЕТОДИКА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ МАГИСТРАНТОВ

5.1 Уровни сформированности компетенций

№п /п	Уровни сформированности компетенций	Содержательное описание уровня	Результаты обучения
УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели			
УК-3.3. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды, разрешает конфликты и противоречия			
1	Пороговый уровень	Понимает и развивает свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы установления и развития межличностных контактов	Знание аудита персонала и его значение в системе управления персоналом
2	Продвинутый уровень	Применяет меры ответственности за принятие решений, несет ответственность за управление профессиональным развитием отдельных лиц или групп.	Владение тенденциями развития теоретических и практических подходов к управлению персоналом, знание методов и способов организации деятельности службы управления персоналом.
3	Высокий уровень	Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. Способен обобщать и критически и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять и формулировать актуальные научные проблемы.	Знание отечественного и зарубежного опыта управления персоналом. Знание методов оценки эффективности управления персоналом организации. Комплексное владение содержанием компетентного подхода в управлении персоналом.
УК-5 – Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия			
УК-5.2. Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции			
1	Пороговый уровень	Понимает основные ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического и общественного	Знание основ важнейшие ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического и общественного развития

		развития в процессе межкультурного взаимодействия	Понимание основополагающих закономерностей функционирования межличностных контактов. Знание и понимание основных положений по развитию межличностных контактов, учитывая разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
2	Продвинутый уровень	Применяет полученные знания для обоснования тех или иных конкретных решений в процессе межкультурного взаимодействия	Владение методами исследования, и ее инструментарием. Применение методов исследования в современных коммуникативных технологий, для логического обоснования тех или иных конкретных решений, учитывая разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.
3	Высокий уровень	Способен в комплексном виде использовать полученные знания в различных сферах жизнедеятельности общества, критически оценивать те или иные решения в процессе межкультурного взаимодействия	Комплексное владение методологией анализа разнообразия культур и коммуникативных технологий, в процессе межкультурного и профессионального взаимодействия
ПК-3 – Способен осуществлять операционное управление персоналом и работой структурного подразделения			
ПК-3.3. Осуществляет оперативное управление персоналом структурного подразделения, распределяет задачи между работниками, определяет ресурсы для выполнения задач, контролирует их исполнение			
1	Пороговый уровень	Понимает основные ценностные системы, сформировавшиеся в процессе управления не только структурными подразделениями, но и организации в целом	Знание основ важнейшие ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического и общественного развития Знание и понимание особенностей групповой динамики, принципы формирования команды
2	Продвинутый уровень	Применяет полученные знания для обоснования тех или иных конкретных решений в процессе работы в команде	Владение методами проектирования организационных структур, умение организовывать групповую работу, работать в команде, обеспечивать благоприятный климат в коллективе, быть толерантным
3	Высокий уровень	Способен в комплексном виде использовать полученные знания в работе, критически оценивать те или иные решения в процессе командного взаимодействия	Комплексное владение методологией управления коллективом, проектными командами и группами, оптимальными методами управления
ПК-7 Способен организовывать исследования и разрабатывать перспективные методы, модели и механизмы организации и планирования производства			
ПК-7.2. Руководит научной разработкой перспективных направлений совершенствования методов, моделей и механизмов стратегического и тактического планирования и организации производства, в том числе организует работу исследовательских коллективов, развивает творческую инициативу работников, участвует в подборе, аттестации и оценке научной деятельности работников организации			
	Пороговый уровень	Понимает и развивает свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы установления и развития межличностных контактов	Знание аудита персонала, аттестации и его значение в системе управления персоналом
	Продвинутый уровень	Применяет меры ответственности за принятие решений, несет ответственность за управление профессиональным развитием отдельных лиц или групп.	Владение тенденциями развития теоретических и практических подходов к управлению персоналом, знание методов и способов организации деятельности службы управления персоналом.
	Высокий уровень	Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Знание отечественного и зарубежного опыта управления персоналом. Знание методов оценки эффективности управления персоналом организации.

	Способен обобщать и критически и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять и формулировать актуальные научные проблемы.	Комплексное владение содержанием компетентностного подхода в управлении персоналом, руководством научных коллективов..
--	--	--

5.2 Методика оценки знаний, умений и навыков магистрантов

Результаты обучения	Оценочные средства
Компетенция УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
Знать методики установления и развития межличностных контактов, организации дискуссий по заданной теме и обсуждения работы команды, академического и профессионального взаимодействия	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Уметь применять современные технологии работы для достижения команды, осуществлять командные стратегии для достижения поставленных целей; применять и организовывать руководство для решения поставленных задач	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Владеть методами вырабатывать стратегию сотрудничества; методикой осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах, методикой отбора членов команды	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Компетенция УК-5 – Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
Знать культурные особенности в процессе межкультурного взаимодействия	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Уметь определять, различать, дифференцировать задачи в процессе межкультурного взаимодействия	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Владеть различными формами коммуникации в процессе межкультурного взаимодействия	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Компетенция ПК-3 – Способен осуществлять операционное управление персоналом и работой структурного подразделения	
Знать- методики анализа операционного управления в процессе взаимодействия, анализа оценки работы структурного подразделения, метод академического и профессионального взаимодействия	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Уметь применять современные технологии управления персоналом структурного подразделения; осуществлять критический анализ оперативного управления структурным подразделением, применять системный подход для решения поставленных задач	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Владеть методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации; методикой осуществления оперативного управления персоналом структурного подразделения, методикой осуществления деловой коммуникации в процессе управления персоналом, распределять задачи между работниками, контролировать их исполнение	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Компетенция ПК-7 Способен организовывать исследования и разрабатывать перспективные методы, модели и механизмы организации и планирования производства	
Знать методики установления и развития стратегического и тактического планирования; организации работы исследовательских коллективов;	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Уметь применять современные технологии работы для достижения командного успеха; осуществлять командные стратегии для достижения поставленных целей; применять и организовывать руководство для решения поставленных задач	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса
Владеть методами вырабатывать стратегию сотрудничества; осуществления деловой коммуникации, отбора членов команды, аттестации и оценке научной деятельности работников организации	Перечень тем рефератов Перечень теоретических вопросов для опроса

5.3 Критерии оценки практических работ

Баллы	Критерии
5	Систематизированные, глубокие и полные знания по тематике выполняемой практической работы, а также по основным вопросам, выходящим за ее рамки. Точное использование научной терминологии. Умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях, связанных с тематикой выполняемой практической работы и давать им критическую оценку.
4	Достаточно полные и систематизированные знания по тематике выполняемой практической работы, использование научной терминологии. Умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях, связанных с тематикой выполняемой практической работы и давать им критическую оценку.
3	Достаточный объем знаний по тематике выполняемой практической работы, минимально соответствующий требованиям образовательного стандарта, использование научной терминологии. Умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях, связанных с тематикой выполняемой практической работы.
2-0	Недостаточно полный объем знаний по тематике выполняемой практической работы, не соответствующий минимальным требованиям, установленным образовательным стандартом. Неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях, связанных с тематикой выполняемой практической работы.

5.6 Критерии оценки зачета

Баллы	Критерии
40-35	Систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы, а также по основным вопросам, выходящим за ее пределы. Точное использование научной терминологии. Умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку.
34-28	Достаточно полные и систематизированные знания по всем разделам учебной программы, использование научной терминологии. Умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку.
27-20	Достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта, использование научной терминологии. Умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку.
19-0	Недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта. Неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.

6 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ МАГИСТРАНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа магистрантов (СРМ) направлена на закрепление и углубление освоения учебного материала, развитие практических умений. СРМ включает следующие виды самостоятельной работы магистрантов:

- выполнение тестовых заданий
- изучение текстуального содержания нормативных правовых актов
- конспектирование
- обзор литературы
- ответы на контрольные вопросы
- подготовка сообщений к вступлению на семинарских занятиях, в том числе подготовка рефератов.

7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Основная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы	Гриф	Количество экземпляров
1.	Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 365 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-016092-4. -	Рекомендовано Министерством образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов ВУЗ	https://znanium.com
2.	Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова. - Москва : РИОР, 2020. - 288 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-369-00151-6.	Рекомендовано Советом УМО вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебника для студентов ВУЗов	https://znanium.com

7.2 Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы	Гриф	Количество экземпляров
1.	Литвинюк А. А. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А. А. Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с.	Допущено УМО по образованию в обл.коммерции и маркетинга в качестве учебника для студентов вузов	5
2.	Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: учеб. пособие / В. В. Авдеев – М.: Финансы и статистика. 2006. – 960 с.	-	3
3.	Мишин, В. М. Исследование систем управления: Учеб. / В. М. Мишин. – М.: – М. ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 527 с.	Рекомендовано Советом учебно-методического объединения ВУЗов России по образованию в области менеджмента в качестве учебника по для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» Рекомендовано учебно-методическим центром «Профессиональный учебник» в качестве учебника для студентов высших учебных заведений	5
3.	Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст : электронный. -	Рекомендовано Советом УМО вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебника для студентов ВУЗов	https://znanium.com
4.	Зинов В. Г. Инновационное развитие компании. Управление интеллектуальными ресурсами: учеб. пособие / В. Г. Зинов, Т. Я. Лебедева, С. А. Цыганов: под ред. В.Г. Зинова.-М.: Дело, 2014. - 248 с.	-	5

7.3 Перечень ресурсов сети Интернет по изучаемой дисциплине:

7.3.1 Официальные издания и документы:

- 1 <http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации
- 2 <http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации
- 3 <http://www.minsvyaz.ru> - Федеральное агентство связи
- 4 <http://www.fapmc.ru> - Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям

7.3.2 Электронные энциклопедии, справочники, учебники, книги:

- 1 <http://ru.wikipedia.org/wiki/Менеджмент> - Материалы Википедии - свободной энциклопедии
- 2 <http://www.rsl.ru> - Официальный сайт Российской государственной библиотеки
- 3 <http://www.aup.ru> - Электронная библиотека для руководителей,
- 4 <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система РОССИЯ
- 5 <http://www.auditorium.ru> - Сборник электронных курсов по психологии менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий

7.3.3 Электронные специальные периодические издания:

- 1 <http://lib.ieie.nsc.ru/Magazin/Rr5.htm> - Официальный сайт журнала «Российский экономический журнал».
- 2 http://creativeconomy.ru/mag_rp - Официальный сайт журнала «Российское предпринимательство».
- 3 <http://www.kommersant.ru/sf> - Официальный сайт журнала «Секрет фирмы».
- 4 <http://econom.nsc.ru/eco> - Официальный сайт журнала «ЭКО».
- 5 http://www.hse.ru/journals/journals_econom.shtml - Официальный сайт экономического журнала Высшей школы экономики.

7.4 Перечень наглядных и других пособий, методических рекомендаций по проведению конкретных видов учебных занятий, а также методических материалов к используемым в учебном процессе техническим средствам

7.4.1 Методические рекомендации

1. Управление персоналом в инновационных организациях. Методические рекомендации к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» – электронный вариант.

7.4.2 Информационные технологии

Мультимедийные презентации

Лекции:

Тема №3- Набор, отбор, прием и высвобождение кадров

Тема №4- Профорентация и трудовая адаптация персонала

Тема №6- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Подготовка персонала к нововведениям

Тема № 7 – Управленческие решения. Руководитель в системе управления персоналом

Тема № 8 – Конфликт как инструмент развития

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ
(магистратура)**

по учебной дисциплине Управление персоналом в инновационных организациях
направлению подготовки 38 04 02 Менеджмент
на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения				Основание
1	В раздел 7.2 внести дополнение:				Пополнение библиотечного фонда новой литературой
	№ п/п	Библиографическое описание	Гриф	Количество экземпляров	
	5	Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 570 с.	Рекомендовано УМО вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»	https://znanium.com/catalog/product/1817539	
	6	Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 365 с.	Рекомендовано Министерством образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям 38.03.02 «Менеджмент организации», 38.03.03 «Управление персоналом»	https://znanium.com/catalog/product/1844148	
2	Пункт 7.4.1 изложить в следующей редакции: 1 Управление персоналом в инновационных организациях. Методические рекомендации к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» дневной формы обучения – Могилев: Беларус.-Рос. Ун-т, 2021. – 27с.				Сводный план изданий

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры «Маркетинг и менеджмент» (протокол № 10 от 04.04.2022 г.)

Заведующий кафедрой
канд. экон. наук, доцент



А.В. Александров

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета
канд. ф.-мат. наук, доцент



И.И. Маковецкий

«01» 06 2022 г.


СОГЛАСОВАНО:

Ведущий библиотекарь



Е.Н. Киселева

Начальник учебно-методического
отдела



В.А. Кемова

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ
(магистратура)

по учебной дисциплине Управление персоналом в инновационных организациях
направлению подготовки 38 04 02 Менеджмент
направленность (профиль) Инновационный менеджмент
на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения			Основание
1	В раздел 7.2 внести дополнение:			Пополнение библиотечного фонда новой литературой
	№ п/п	Библиографическое описание	Гриф	
	7	Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 570 с.	Рекомендовано УМО вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебника для студентов ВУЗов»	https://znanium.com/catalog/product/1939110

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры «Маркетинг и менеджмент» (протокол № 13 от 05.04.2023)

Заведующий кафедрой
канд. экон. наук, доцент



А.В. Александров

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета
канд. ф.-мат. наук, доцент



И.И. Маковецкий

12 06 2023

СОГЛАСОВАНО:

Ведущий библиотекарь



Р.Н. Киселев

Начальник учебно-методического
отдела



О.Е. Печковская