

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

«УТВЕРЖДАЮ»  
Декан социологического факультета,  
профессор  
\_\_\_\_\_ Н.Г.ОСИПОВА  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**Рабочая программа дисциплины  
«Управление деловой карьерой»  
«Business career management»**

Уровень высшего образования  
бакалавриат

Направление подготовки (специальность)  
**41.03.06 - Публичная политика и социальные науки**

Направленность (профиль) ОПОП:  
**Экспертная деятельность в управлении социально-политическими проектами**

Форма обучения:  
очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
На заседании Ученого Совета факультета  
(протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 2019 г.)

Москва - 2019

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 41.03.06 - Публичная политика и социальные науки (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 1174 от 20 октября 2015 г.

Год (годы) приема на обучение: 2019\_\_\_\_\_

- 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к блоку профессионального цикла, вариативной части (дисциплины по выбору) и изучается студентами в 7-ом семестре.
- 2. Входные требования для освоения дисциплины,** предварительные условия освоения дисциплин: «Философия», «Социология», «Социальная психология», «Политология», «Основы менеджмента», «Управление человеческими ресурсами».
- 3. Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников ОК-6, ОПК-6, ОПК-7, ПК-3

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
Готовность выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования (ОК-6)	ЗНАТЬ: - Код 31 (ОК-6) - основы планирования личностного развития и самосовершенствования;
Способность к критическому анализу, обобщению и систематизации информации, к постановке целей профессиональной деятельности и выбору оптимальных путей и методов их достижения (ОПК-6)	ЗНАТЬ: - Код 31 (ОПК-6) – основные методологические принципы системного подхода
Способность рационально организовать и планировать свою деятельность, применять полученные знания для формирования собственной жизненной стратегии (ОПК-7)	ЗНАТЬ: - Код 31 (ОПК-7) основы тайм- менеджмента, планирования и реализации собственной жизненной стратегии
Способность к целенаправленной реализации программ повышения эффективности управления и	ЗНАТЬ: - Код 31 (ПК-3) - основы управления человеческими ресурсами

развития персонала в соответствии с целями и задачами организаций (ПК-3)

4. **Формат обучения:** очная.
5. **Объем дисциплины (модуля)** составляет 3 з.е., в том числе 54 академических часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, (36 часов лекций, 18 часов практических занятий); 54 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.
6. **Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
<i>Раздел 1. Теоретико-методологические основы дисциплины Управление деловой карьерой</i>  Тема 1. Место и роль управления деловой карьерой в системе управления персоналом организации	10	3	2	5	5
Тема 2. Историческая динамика построения карьеры и расстановки кадров. Система категорий дисциплины.	10	3	2	5	5
Тема 3. Теории управления деловой карьерой: технократический и гуманистический подходы	10	3	2	5	5

<b><i>Раздел 2. Структурные элементы управления карьерой</i></b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Тема 4. Организация работы по управлению карьеры сотрудников.</b>					
<b>Тема 5. Временные этапы становления и развития деловой карьеры</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Тема 6. Виды карьеры в современных организациях – вертикальная, горизонтальная и др..</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b><i>Раздел 3. Технологии управления деловой карьерой</i></b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Тема 7. Адаптация работников к системе управления деловой карьерой</b>					
<b>Тема 8. Организация обучения персонала как составная часть управления деловой карьерой</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Тема 9. Мотивация и стимулирование труда персонала для обеспечения карьерного роста</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Тема 10 Роль оценки трудовой деятельности и аттестация персонала в системе управления деловой карьерой</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Тема 11 Разрешение конфликтов и управление эмоциями в карьерном росте работников</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Тема 12. Современные тенденции управления карьерой. Высвобождение персонала в системе управления деловой карьерой</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

	<b>108</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
<b>Промежуточная аттестация (зачет)</b>					
<b>ИТОГО</b>	108		54		54

### Содержание учебной дисциплины

#### Раздел 1. Теоретико-методологические основы дисциплины Управление деловой карьерой

##### **Тема 1. Место и роль управления деловой карьерой в системе управления персоналом организации.**

Содержание, структура и задачи системы управления персоналом. Управление персоналом как отрасль социологического знания: общее и особенное. Технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом организации. Объект и предмет управления персоналом. Управление персоналом как элемент общей системы знания о труде и механизмах управления персоналом, ее место в системе наук, анализирующих закономерности поведения работников в организации: социологического и несоциологического профиля. Связь управления персоналом с социологией труда, социологией организаций и пр.

Структура управления персоналом как науки. Уровни знания в структуре управления персоналом: метатеоретический, общетеоретический, частнотеоретический, эмпирический, прикладной. Функции управления персоналом как совокупность научно-познавательных (открытие нового знания, прогнозирование и т.п.) и институциональных (практические рекомендации органам управления, подготовка кадров и образование) целей деятельности специалистов.

Структура – объект, субъект, цели и задачи системы управления персоналом; содержание системы управления персоналом - определение потребности в кадрах, формирование численного и качественного состава (система комплектации, расстановка кадров), система общей и профессиональной подготовки, адаптация, мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала и пр.

Место и роль управления деловой карьерой в системе управления персоналом организации. Управление деловой карьерой - как комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста сотрудника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.

##### **Тема 2. Историческая динамика построения карьеры и расстановки кадров. Система категории дисциплины Управление деловой карьерой**

Понятие управления персоналом, человеческий фактор, человеческие ресурсы. Персонал организации, структура персонала (профессиональная, квалификационная, демографическая). Труд и социальные функции труда. Разделение труда. Содержание труда. Удовлетворенность трудом. Рабочее место. Условия и организация труда. Отношение к труду. Способность к труду

(психофизиологические, профессиональные, личностные качества). Характер и содержание труда. Стимулы и мотивы к труду, ценности, обогащение труда, Социально-экономические механизмы регулирования труда.

Найм, отбор, подбор, адаптация, профессиональное обучение, деловая карьера, трудовая мобильность. Высвобождение персонала, социальное развитие работников и др.

Понятие управление деловой карьерой; цели карьеры, организация управления деловой карьерой, этапы становления и развития деловой карьеры, виды деловой карьеры и пр.

### **Тема 3. Теории управления деловой карьерой: технократический и гуманистический подходы.**

Развитие и взаимосвязь теории и практики управления персоналом: технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом и к управлению деловой карьерой.

Теории управления о роли работников в организации. Основные положения научной школы управления (Тейлор, Файоль); роль работника в организации в научной школе управления. Основные положения школы человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Адамс), роль работника в организации в школе человеческих отношений.

Отличительные подходы во взглядах на роль работника и управление деловой карьерой в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений

Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические методы. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических методов управления персоналом. Нормативно-аксиологические формы регуляции функционального поведения работников. Трудовая мораль как институт социальной регуляции. Социокультурная детерминация трудового поведения.

## **Раздел 2. Структурные элементы управления карьерой**

### **Тема 4. Организация работы по управлению карьеры сотрудников.**

Организация работы по управлению карьеры сотрудников: а) ознакомление сотрудников с имеющимися в организации возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации; б) информирование и консультирование по открывающимся в организации возможностям обучения и вакантным местам; в) разработка программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам карьеры; г) перемещение работников по трем направлениям: 1) продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста; 2) горизонтальное перемещение (ротация); 3) понижение.

### **Тема 5. Временные этапы становления и развития деловой карьеры.**

Первый этап: планирование деловой карьеры сотрудника на этапе найма. Новому сотруднику необходимо показать перспективы его развития в данной организации, возможности его карьерного роста. Второй этап - составление плана индивидуального развития карьеры

сотрудника. Составляется перечень позиций, которые сотрудник может занимать в процессе карьерного роста. Третий этап - реализация плана развития карьеры: чередование по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество (коучинг), постоянная оценка результатов работы. Последний – четвертый этап управления деловой карьерой сотрудника - это оценка эффективности данного процесса. показатели: - повышение эффективности управления организацией; - повышение производительности; - снижение текучести персонала; - соотношение сотрудников, принятых на главные должности извне, с теми, кто "вырос" до такой должности в стенах организации; - работа над новыми проектами, как фактор создания новой атмосферы в организации.

#### **Тема 6. Виды карьеры в современных организациях – вертикальная, горизонтальная и др..**

Виды карьеры: внутриорганизационная; межорганизационная; специализированная; неспециализированная; вертикальная; горизонтальная; ступенчатая; скрытая. В зависимости от этапов выделяют пять этапов карьеры: 1) предварительный; 2) становление; 3) продвижение; 4) сохранение; 5) пенсионный.

### **Раздел 3. Технологии управления деловой карьерой**

#### **Тема 7. Адаптация работников в системе управления деловой карьеры**

Понятие адаптация, процессы адаптации, взаимоадаптации. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.

Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы. Личностные: образование, стаж, квалификация, семейное положение, уровень притязаний и восприятия самого себя, степень профессионального интереса и материальной заинтересованности, и пр. Производственные: условия, организация труда и пр.

Управление процессами трудовой адаптации на микроуровне: профотбор на основе требований организационной культуры корпорации, внимание к персоналу, обучение, повышение квалификации и переобучение работников, обогащение содержания труда и пр.

Использование психодиагностических методик для оценки личностных качеств персонала организации (Р.Кеттела и пр.) для решения задач отбора кадров и успешной адаптации работников.

#### **Тема 8. Организация обучения персонала как составная часть управления деловой карьерой**

Виды обучения персонала: подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров; на рабочем месте и вне рабочего места.

Методы обучения персонала на рабочем месте: направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, смена рабочего места, использование работников в качестве ассистентов, стажеров, подготовка в проектной группе. Характерные особенности методов.

Методы обучения персонала вне рабочего места: чтение лекций, программированные курсы обучения, конференции и семинары, метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики, деловые игры, метод решения производственно-экономических проблем с помощью моделей, рабочая группа (кружки качества).



Подбор и расстановка кадров как способ рационального распределения работников по структурным подразделениям, участкам и рабочим местам в соответствии с требованиями рабочего места и способностями работников.

### **Тема 9. Мотивация и стимулирование труда персонала для обеспечения карьерного роста**

Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.

Категории, отражающие субъективные характеристики производственной деятельности: профессиональные способности, трудовые мотивации, профессиональный интерес, профессиональные ценности, профессиональное самосознание, профессиональная культура. Трудовая мораль и ее особенности.

Содержание, структура и функции трудовой мотивации. Объективные и субъективные компоненты трудовой мотивации. Понятия - мотивация и стимулирование труда работников. Возрастная и аксиологически-нормативная специфика мотивации трудового поведения. Типы и виды мотивации трудового поведения.

Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль). Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Дж.Адамс и др.)

Формы материального и морального стимулирования труда персонала

### **Тема 10 Роль оценки трудовой деятельности и аттестация персонала в системе управления деловой карьерой**

Понятие деловой оценки. Показатели деловой оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения (сотрудничество, коллективизм, самостоятельность, готовность к принятию дополнительной ответственности и пр.), личностные качества. Методы деловой оценки: графическое шкалирование рейтингов, метод альтернативного ранжирования, метод попарного сравнения и пр. Основные проблемы методик проведения оценки деятельности персонала: определение критериев и выбор методов измерения групп качеств. Этапы проведения деловой оценки.

Использование психодиагностических методик для оценки личностных качеств персонала организации – методики Р.Кеттелла. Идеальная модель руководителя и способы ее измерения. Социально-психологические качества руководителя – лидера: интеллект, доминирование, воля, конвенциональность, соревновательность, эмоциональная устойчивость, и другие качества, в зависимости от корпоративной культуры организации. Высокие моральные нормы, радикализм и пр. (по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Р.Кэттелла)

Понятие аттестации персонала. Роль аттестации в управлении деловой карьерой. Типы аттестации по принадлежности сотрудников к сферам деятельности. Этапы проведения аттестации. Показатели аттестации.

### **Тема 11. Разрешение конфликтов и управления эмоциями в карьерном росте работников**

Понятие, признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.

Парадигмы конфликтологии. Стратегии управления конфликтом. Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях. Процедуры решения трудовых споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения трудовых споров (конфликтов). Роль арбитража в регулировании трудовых и организационных конфликтов. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.

Методы управления эмоциями: контроль эмоционального состояния сторон, создание благоприятной психологической обстановки в межличностном общении, способы снятия негативных эмоций: визуализация, использование символических жестов и пр.

## **Тема 12. Современные тенденции управления карьерой. Высвобождение персонала в системе управления деловой карьерой**

Современные тенденции управления карьерой. Карьера в условиях нестандартной занятости (фрилансеры, работа на дому, и т.п.). Карьера в многонациональных компаниях

Понятие высвобождение персонала. Высвобождение персонала – сокращение персонала правовым способом. Проблемы высвобождения персонала и пути их преодоления: материальное обеспечение жизни, труд как способ самореализации, изменение социальной среды и социального статуса человека.

Виды ухода – сокращения численности персонала: увольнение по инициативе работника (по собственному желанию), увольнение по инициативе работодателя (по инициативе администрации). Выход на пенсию. Роль интервью в выяснении причин увольнения персонала.

Формы высвобождения персонала в случае кризисных ситуаций (банкротства, сокращения объемов производства и пр.): приостановка найма персонала, сокращение удельного веса совместителей, сокращение персонала привлеченных на основании срочных договоров, переквалификация и смена профессии и рабочих мест внутри организации, выход на пенсию. Досрочный выход на пенсию с компенсацией, перевод (временный или на постоянной основе) работников на работу в другие организации на основе заключенных договоров.

## **7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

### **7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости**

#### **7.1.1. Контрольные вопросы для подготовки к семинарским занятиям**

#### **Семинар 1. Место и роль управления деловой карьерой в системе управления персоналом организации.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Управление персоналом как отрасль социологического знания: общее и особенное. Управление персоналом как элемент общей системы знания о труде и механизмах управления персоналом, ее место в системе наук, анализирующих закономерности поведения работников в организации: социологического и несоциологического профиля.

2. Структура управления персоналом как науки: уровни знания в структуре управления персоналом: метатеоретический, общетеоретический, частнотеоретический, эмпирический, прикладной. Функции управления персоналом.
3. Структура – объект, субъект, цели и задачи системы управления персоналом; содержание системы управления персоналом - определение потребности в кадрах, формирование численного и качественного состава (система комплектации, расстановка кадров), система общей и профессиональной подготовки, адаптация, мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала и пр.
4. Место и роль управления деловой карьерой в системе управления персоналом организации. Управление деловой карьерой - как комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста сотрудника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.

## **Семинар 2. Историческая динамика построения карьеры и расстановки кадров. Система категории дисциплины Управление деловой карьерой**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие управления персоналом, человеческий фактор, человеческие ресурсы.
2. Основные категории дисциплины: персонал организации, труд и социальные функции труда. Разделение труда. Содержание труда. Удовлетворенность трудом. Рабочее место. Условия и организация труда. Отношение к труду. Способность к труду (психофизиологические, профессиональные, личностные качества). Характер и содержание труда. Стимулы и мотивы к труду, ценности, обогащение труда, Социально-экономические механизмы регулирования труда. Найм, отбор, подбор, адаптация, профессиональное обучение, деловая карьера, трудовая мобильность. Высвобождение персонала, социальное развитие работников и др
3. Понятие управление деловой карьерой; цели карьеры, организация управления деловой карьерой, этапы становления и развития деловой карьеры, виды деловой карьеры и пр.

## **Семинар 3. Теории управления деловой карьерой: технократический и гуманистический подходы.**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие управления персоналом, человеческий фактор, человеческие ресурсы.
2. Развитие и взаимосвязь теории и практики управления персоналом: технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом и к управлению деловой карьерой.
3. Теории управления о роли работников в организации. Основные положения научной школы управления (Тейлор, Файоль); роль работника в организации в научной школе управления.
4. Основные положения школы человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Адамс), роль работника в организации в школе человеческих отношений.
5. Отличительные подходы во взглядах на роль работника и управление деловой карьерой в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений

6. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические методы. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения.
7. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических методов управления персоналом.
8. Трудовая мораль как институт социальной регуляции. Социокультурная детерминация трудового поведения.

#### **Семинар 4. Структурные элементы управления карьерой. Организация работы по управлению карьеры сотрудников.**

##### *Вопросы для обсуждения*

1. Организация работы по управлению карьеры сотрудников: а) ознакомление сотрудников с имеющимися в организации возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации; б) информирование и консультирование по открывающимся в организации возможностям обучения и вакантным местам;
2. Организация работы по управлению карьеры сотрудников: в) разработка программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам карьеры; г) перемещение работников по трем направлениям: 1) продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста; 2) горизонтальное перемещение (ротация); 3) понижение.

#### **Семинар 5. Временные этапы становления и развития деловой карьеры.**

##### *Вопросы для обсуждения*

1. Первый этап: планирование деловой карьеры сотрудника на этапе найма. Новому сотруднику необходимо показать перспективы его развития в данной организации, возможности его карьерного роста.
2. Второй этап - составление плана индивидуального развития карьеры сотрудника. Составляется перечень позиций, которые сотрудник может занимать в процессе карьерного роста.
3. Третий этап - реализация плана развития карьеры: чередование по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество (коучинг), постоянная оценивать результаты работы.
4. Четвертый этап управления деловой карьерой сотрудника: оценка эффективности данного процесса. Показатели: повышение эффективности управления организацией; повышение производительности труда; снижение текучести персонала; соотношение сотрудников, принятых на главные должности извне, с теми, кто "вырос" до такой должности в стенах организации; работа над новыми проектами, как фактор создания новой атмосферы в организации.

#### **Семинар 6. Виды карьеры в современных организациях – вертикальная, горизонтальная и др..**

##### *Вопросы для обсуждения*

1. Виды карьеры: внутриорганизационная; межорганизационная; специализированная; неспециализированная; вертикальная; горизонтальная; ступенчатая; скрытая.
2. Особенности пяти этапов карьеры: 1) предварительный; 2) становление; 3) продвижение; 4) сохранение; 5) пенсионный.

## **Семинар 7. Технологии управления деловой карьерой. Адаптация работников в системе управления деловой карьерой**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие адаптация, процессы адаптации, взаимоадаптации. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.
2. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы. Личностные: образование, стаж, квалификация, семейное положение, уровень притязаний и восприятия самого себя, степень профессионального интереса и материальной заинтересованности, и пр. Производственные: условия, организация труда и пр.
3. Управление процессами трудовой адаптации на микроуровне: профотбор на основе требований организационной культуры корпорации, внимание к персоналу, обучение, повышение квалификации и переобучение работников, обогащение содержания труда и пр.
4. Использование психодиагностических методик для оценки личностных качеств персонала организации (Р.Кеттела и пр.) для решения задач отбора кадров и успешной адаптации работников, расстановки по зонам ответственности и карьерного роста.

## **Семинар 8. Организация обучения персонала как составная часть управления деловой карьерой**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Виды обучения персонала: подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров; на рабочем месте и вне рабочего места.
2. Методы обучения персонала на рабочем месте: направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, смена рабочего места, использование работников в качестве ассистентов, стажеров, подготовка в проектной группе. Характерные особенности методов.
3. Методы обучения персонала вне рабочего места: чтение лекций, программированные курсы обучения, конференции и семинары, метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики, деловые игры, метод решения производственно-экономических проблем с помощью моделей, рабочая группа (кружки качества).
4. Подбор и расстановка кадров как способ рационального распределения работников по структурным подразделениям, участкам и рабочим местам в соответствии с требованиями рабочего места и способностями работников.

## **Семинар 9. Мотивация и стимулирование труда персонала для обеспечения карьерного роста**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.

2. Категории, отражающие субъективные характеристики производственной деятельности: профессиональные способности, трудовые мотивации, профессиональный интерес, профессиональные ценности, профессиональное самосознание, профессиональная культура. Трудовая мораль и ее особенности.
3. Содержание, структура и функции трудовой мотивации. Объективные и субъективные компоненты трудовой мотивации. Понятия - мотивация и стимулирование труда работников. Возрастная и аксиологически-нормативная специфика мотивации трудового поведения. Типы и виды мотивации трудового поведения.
4. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль). Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Дж.Адамс и др.)
5. Формы материального и морального стимулирования труда персонала

### **Семинар 10 Роль оценки трудовой деятельности и аттестация персонала в системе управления деловой карьерой**

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие деловой оценки. Показатели деловой оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения (сотрудничество, коллективизм, самостоятельность, готовность к принятию дополнительной ответственности и пр.), личностные качества.
2. Методы деловой оценки: графическое шкалирование рейтингов, метод альтернативного ранжирования, метод попарного сравнения и пр. Основные проблемы методик проведения оценки деятельности персонала: определение критериев и выбор методов измерения групп качеств. Этапы проведения деловой оценки.
3. Использование психодиагностических методик для оценки личностных качеств персонала организации – методики Р.Кеттелла. Идеальная модель руководителя и способы ее измерения. Социально-психологические качества руководителя – лидера: интеллект, доминирование, воля, конвенциональность, соревновательность, эмоциональная устойчивость, и другие качества, в зависимости от корпоративной культуры организации. Высокие моральные нормы, радикализм и пр.(по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Р.Кэттелла)
4. Понятие аттестации персонала. Роль аттестации в управлении деловой карьерой. Типы аттестации по принадлежности сотрудников к сферам деятельности. Этапы проведения аттестации. Показатели аттестации.

### **Семинар 11. Разрешение конфликтов и управления эмоциями в карьерном росте работников**

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие, признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций.
2. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.
3. Парадигмы конфликтологии. Стратегии управления конфликтом. Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях. Процедуры решения трудовых споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема

правового разрешения трудовых споров (конфликтов). Роль арбитража в регулировании трудовых и организационных конфликтов. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.

4. Методы управления эмоциями: контроль эмоционального состояния сторон, создание благоприятной психологической обстановки в межличностном общении, способы снятия негативных эмоций: визуализация, использование символических жестов и пр.

## **Семинар 12. Современные тенденции управления карьерой. Высвобождение персонала в системе управления деловой карьерой**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Современные тенденции управления карьерой. Карьера в условиях нестандартной занятости (фрилансеры, работа на дому, и т.п.). Карьера в многонациональных компаниях
2. Понятие высвобождение персонала. Высвобождение персонала – сокращение персонала правовым способом. Проблемы высвобождение персонала и пути их преодоление: материальное обеспечение жизни, труд как способ самореализации, изменение социальной среды и социального статуса человека.
3. Виды сокращений – сокращения численности персонала: увольнение по инициативе работника (по собственному желанию), увольнение по инициативе работодателя (по инициативе администрации). Выход на пенсию. Роль интервью в выяснении причин увольнения персонала.
4. Формы высвобождения персонала в случае кризисных ситуаций (банкротства, сокращения объемов производства и пр.): приостановка найма персонала, сокращение удельного веса совместителей, сокращение персонала привлеченных на основании срочных договоров, переквалификация и смена профессии и рабочих мест внутри организации, выход на пенсию. Досрочный выход на пенсию с компенсацией, перевод (временный или на постоянной основе) работников на работу в другие организации на основе заключенных договоров.

### **7.1.2. Темы докладов:**

1. Место и роль управления деловой карьерой в системе управления персоналом организации.
2. Историческая динамика построения карьеры и расстановки кадров. Система категорий дисциплины.
3. Теории управления деловой карьерой: технократический и гуманистический подходы
4. Структурные элементы управления карьерой
5. Организация работы по управлению карьеры сотрудников.
6. Временные этапы становления и развития деловой карьеры
7. Виды карьеры в современных организациях – вертикальная, горизонтальная и др..
8. Технологии управления деловой карьерой
9. Адаптация работников к системе управления деловой карьерой
10. Организация обучения персонала как составная часть управления деловой карьерой

11. Мотивация и стимулирование труда персонала для обеспечения карьерного роста
12. Роль оценки трудовой деятельности и аттестация персонала в системе управления деловой карьерой
13. Разрешение конфликтов и управление эмоциями в карьерном росте работников
14. Современные тенденции управления карьерой. Высвобождение персонала в системе управления деловой к

### 7.1.3. Темы эссе

1. Структура – объект, субъект, цели и задачи системы управления персоналом; содержание системы управления персоналом
2. Место и роль управления деловой карьерой в системе управления персоналом организации.
3. Историческая динамика построения карьеры и расстановки кадров. Система категорий дисциплины.
4. Теории управления деловой карьерой: технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом.
5. Теории управления о роли работников в организации. Основные положения научной школы управления (Тейлор, Файоль); роль работника в организации в научной школе управления.
6. Основные положения школы человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Адамс), роль работника в организации в школе человеческих отношений.
7. Отличительные подходы во взглядах на роль работника и управление деловой карьерой в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений.
8. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические методы. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения
9. Структурные элементы управления карьерой: организация работы по управлению карьеры сотрудников.
10. Временные этапы становления и развития деловой карьеры
11. Виды карьеры в современных организациях – вертикальная, горизонтальная и др.. Особенности пяти этапов карьеры: 1) предварительный; 2) становление; 3) продвижение; 4) сохранение; 5) пенсионный.
12. Технологии управления деловой карьерой: адаптация работников к системе управления деловой карьерой
13. Организация обучения персонала как составная часть управления деловой карьерой: виды, методы обучения персонала. Подбор и расстановка кадров как способ рационального распределения работников по структурным подразделениям, участкам и рабочим местам в соответствии с требованиями рабочего места и способностями работников.
14. Мотивация и стимулирование труда персонала для обеспечения карьерного роста. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль).
15. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Дж.Адамс и др.)
16. Формы материального и морального стимулирования труда персонала
17. Роль и методы оценки трудовой деятельности и аттестация персонала в системе управления деловой карьерой.
18. Использование психодиагностических методик для оценки личностных качеств персонала организации – методики Р.Кеттела.



19. Идеальная модель руководителя и способы ее измерения. Социально-психологические качества руководителя – лидера: интеллект, доминирование, воля, конвенциональность, соревновательность, эмоциональная устойчивость, и другие качества, в зависимости от корпоративной культуры организации. Высокие моральные нормы, радикализм и пр.(по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Р.Кэттелла)
20. Использование психодиагностических методик для оценки личностных качеств персонала организации (Р.Кеттелла и пр.) для решения задач отбора кадров и успешной адаптации работников, расстановки по зонам ответственности и карьерного роста.
21. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.
22. Парадигмы конфликтологии. Стратегии управления конфликтом.
23. Разрешение конфликтов и управление эмоциями в карьерном росте работников.
24. Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях.
25. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.
26. Методы управления эмоциями: контроль эмоционального состояния сторон, создание благоприятной психологической обстановки в межличностном общении, способы снятия негативных эмоций: визуализация, использование символических жестов и пр.
27. Современные тенденции управления карьерой. Карьера в условиях нестандартной занятости (фрилансеры, работа на дому, и т.п.). Карьера в многонациональных компаниях
28. Понятие и формы высвобождения персонала в случае кризисных ситуаций (банкротства, сокращения объемов производства и пр.)

## **7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.**

### **Вопросы для подготовки к зачету**

1. Управление персоналом как отрасль социологического знания: общее и особенное. Управление персоналом как элемент общей системы знания о труде и механизмах управления персоналом, ее место в системе наук, анализирующих закономерности поведения работников в организации: социологического и несоциологического профиля.
2. Структура управления персоналом как науки: уровни знания в структуре управления персоналом: метатеоретический, общетеоретический, частнотеоретический, эмпирический, прикладной. Функции управления персоналом.
3. Структура – объект, субъект, цели и задачи системы управления персоналом; содержание системы управления персоналом - определение потребности в кадрах, формирование численного и качественного состава (система комплектации, расстановка кадров), система общей и профессиональной подготовки, адаптация, мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала и пр.
4. Место и роль управления деловой карьерой в системе управления персоналом организации. Управление деловой карьерой - как комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста сотрудника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.

5. Понятие управления персоналом, человеческий фактор, человеческие ресурсы.
6. Основные категории дисциплины: персонал организации, труд и социальные функции труда. Разделение труда. Содержание труда. Удовлетворенность трудом. Рабочее место. Условия и организация труда. Отношение к труду. Способность к труду (психофизиологические, профессиональные, личностные качества). Характер и содержание труда. Стимулы и мотивы к труду, ценности, обогащение труда, Социально-экономические механизмы регулирования труда. Найм, отбор, подбор, адаптация, профессиональное обучение, деловая карьера, трудовая мобильность. Высвобождение персонала, социальное развитие работников и др
7. Понятие управление деловой карьерой; цели карьеры, организация управления деловой карьерой, этапы становления и развития деловой карьеры, виды деловой карьеры и пр.
8. Понятие управления персоналом, человеческий фактор, человеческие ресурсы.
9. Развитие и взаимосвязь теории и практики управления персоналом: технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом и к управлению деловой карьерой.
10. Теории управления о роли работников в организации. Основные положения научной школы управления (Тейлор, Файоль); роль работника в организации в научной школе управления.
11. Основные положения школы человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Адамс), роль работника в организации в школе человеческих отношения.
12. Отличительные подходы во взглядах на роль работника и управление деловой карьерой в организации в научной школе управления и школе человеческих отношений
13. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические методы. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения.
14. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических методов управления персоналом.
15. Трудовая мораль как институт социальной регуляции. Социокультурная детерминация трудового поведения.
16. Организация работы по управлению карьеры сотрудников: а) ознакомление сотрудников с имеющимися в организации возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации; б) информирование и консультирование по открывающимся в организации возможностям обучения и вакантным местам;
17. Организация работы по управлению карьеры сотрудников: в) разработка программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам карьеры; г) перемещение работников по трем направлениям: 1) продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста; 2) горизонтальное перемещение (ротация); 3) понижение.
18. Первый этап: планирование деловой карьеры сотрудника на этапе найма. Новому сотруднику необходимо показать перспективы его развития в данной организации, возможности его карьерного роста.

19. Второй этап - составление плана индивидуального развития карьеры сотрудника. Составляется перечень позиций, которые сотрудник может занимать в процессе карьерного роста.
20. Третий этап - реализация плана развития карьеры: чередование по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество (коучинг), постоянная оценивать результаты работы.
21. Четвертый этап управления деловой карьерой сотрудника: оценка эффективности данного процесса. Показатели: повышение эффективности управления организацией; повышение производительности труда; снижение текучести персонала; соотношение сотрудников, принятых на главные должности извне, с теми, кто "вырос" до такой должности в стенах организации; работа над новыми проектами, как фактор создания новой атмосферы в организации.
22. Виды карьеры: внутриорганизационная; межорганизационная; специализированная; неспециализированная; вертикальная; горизонтальная; ступенчатая; скрытая.
23. Особенности пяти этапов карьеры: 1) предварительный; 2) становление; 3) продвижение; 4) сохранение; 5) пенсионный.
24. Понятие адаптация, процессы адаптации, взаимоадаптации. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.
25. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы. Личностные: образование, стаж, квалификация, семейное положение, уровень притязаний и восприятия самого себя, степень профессионального интереса и материальной заинтересованности, и пр. Производственные: условия, организация труда и пр.
26. Управление процессами трудовой адаптации на микроуровне: профотбор на основе требований организационной культуры корпорации, внимание к персоналу, обучение, повышение квалификации и переобучение работников, обогащение содержания труда и пр.
27. Использование психодиагностических методик для оценки личностных качеств персонала организации (Р.Кеттела и пр.) для решения задач отбора кадров и успешной адаптации работников, расстановки по зонам ответственности и карьерного роста.
28. Виды обучения персонала: подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров; на рабочем месте и вне рабочего места.
29. Методы обучения персонала на рабочем месте: направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, смена рабочего места, использование работников в качестве ассистентов, стажеров, подготовка в проектной группе. Характерные особенности методов.
30. Методы обучения персонала вне рабочего места: чтение лекций, программированные курсы обучения, конференции и семинары, метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики, деловые игры, метод решения производственно-экономических проблем с помощью моделей, рабочая группа (кружки качества).

31. Подбор и расстановка кадров как способ рационального распределения работников по структурным подразделениям, участкам и рабочим местам в соответствии с требованиями рабочего места и способностями работников.
32. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.
33. Категории, отражающие субъективные характеристики производственной деятельности: профессиональные способности, трудовые мотивации, профессиональный интерес, профессиональные ценности, профессиональное самосознание, профессиональная культура. Трудовая мораль и ее особенности.
34. Содержание, структура и функции трудовой мотивации. Объективные и субъективные компоненты трудовой мотивации. Понятия - мотивация и стимулирование труда работников. Возрастная и аксиологически-нормативная специфика мотивации трудового поведения. Типы и виды мотивации трудового поведения.
35. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в научной школе управления (Тейлор, Файоль).
36. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию труда в школе человеческих отношений (Мэйо, Маслоу, Герцберг, Врум, Дж.Адамс и др.)
37. Формы материального и морального стимулирования труда персонала
38. Понятие деловой оценки. Показатели деловой оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения (сотрудничество, коллективизм, самостоятельность, готовность к принятию дополнительной ответственности и пр.), личностные качества.
39. Методы деловой оценки: графическое шкалирование рейтингов, метод альтернативного ранжирования, метод попарного сравнения и пр. Основные проблемы методик проведения оценки деятельности персонала: определение критериев и выбор методов измерения групп качеств. Этапы проведения деловой оценки.
40. Использование психодиагностических методик для оценки личностных качеств персонала организации – методики Р.Кеттелла. Идеальная модель руководителя и способы ее измерения. Социально-психологические качества руководителя – лидера: интеллект, доминирование, воля, конвенциональность, соревновательность, эмоциональная устойчивость, и другие качества, в зависимости от корпоративной культуры организации. Высокие моральные нормы, радикализм и пр.(по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Р.Кэттелла)
41. Понятие аттестации персонала. Роль аттестации в управлении деловой карьерой. Типы аттестации по принадлежности сотрудников к сферам деятельности. Этапы проведения аттестации. Показатели аттестации.
42. Понятие, признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций.
43. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.
44. Парадигмы конфликтологии. Стратегии управления конфликтом.

45. Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях. Процедуры решения трудовых споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения трудовых споров (конфликтов). Роль арбитража в регулировании трудовых и организационных конфликтов. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.
46. Методы управления эмоциями: контроль эмоционального состояния сторон, создание благоприятной психологической обстановки в межличностном общении, способы снятия негативных эмоций: визуализация, использование символических жестов и пр.
47. Современные тенденции управления карьерой. Карьера в условиях нестандартной занятости (фрилансеры, работа на дому, и т.п.). Карьера в многонациональных компаниях
48. Понятие высвобождения персонала. Высвобождение персонала – сокращение персонала правовым способом. Проблемы высвобождения персонала и пути их преодоления: материальное обеспечение жизни, труд как способ самореализации, изменение социальной среды и социального статуса человека.
49. Виды сокращений – сокращения численности персонала: увольнение по инициативе работника (по собственному желанию), увольнение по инициативе работодателя (по инициативе администрации). Выход на пенсию. Роль интервью в выяснении причин увольнения персонала.
50. Формы высвобождения персонала в случае кризисных ситуаций (банкротства, сокращения объемов производства и пр.): приостановка найма персонала, сокращение удельного веса совместителей, сокращение персонала привлеченных на основании срочных договоров, переквалификация и смена профессии и рабочих мест внутри организации, выход на пенсию. Досрочный выход на пенсию с компенсацией, перевод (временный или на постоянной основе) работников на работу в другие организации на основе заключенных договоров.

#### **Критерии оценки ответов на зачете:**

Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем научном языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе специализированную лексику, дает хорошие ответы на основной и дополнительные вопросы.
Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

#### **Шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

<b>ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)</b>					
Оценка	2	3	4	5	<b>Виды оценочных средств</b>
Результаты обучения					
<b>Знание:</b> <b>Код 31 (ОК-6)</b> - основы планирования личностного развития и самосовершенствования;	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный и письменный опрос по лекционному материалу (темы 1-3,5, <b>10</b> ), контрольные вопросы, подготовка эссе (тема 5 и <b>10</b> )
<b>Знание:</b> <b>Код 31 (ОПК-6)</b> – основные методологические принципы системного подхода	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный и письменный опрос по лекционному материалу (темы 1-3), контрольные вопросы, подготовка эссе (тема 3)
<b>Знания</b> <b>Код 31 (ОПК-7)</b> основы тайм-менеджмента, планирования и реализации собственной жизненной стратегии	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный опрос по лекционному материалу и контрольным вопросам (темы 5, 6, 7, 8,10), подготовка эссе

<b>Знание</b> <b>Код 31 (ПК-3)</b> - основы управления человеческими ресурсами	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный и письменный опрос по лекционному материалу (темы 1- 3, 4-12); контрольные вопросы, подготовка эссе

## 8. Ресурсное обеспечение

### 8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### а) основная литература:

1. Барков С. А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: ЮРАЙТ, 2018.
2. Белоножко М.Л. Социальные аспекты управления **карьерой** менеджера: теория, методологи, практика : монография. / М. Л. Белоножко, В. В. Майер ; Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Тюм. индустр. ун-т". - Тюмень : ТИУ, 2018. – 160 с.
3. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. – М.: Проспект, 2015.
4. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия): учебник / В.Д.Грибов, В.П.Грузинов, В.А.Кузьменко. 10-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. – 416 с. URL: В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко [bek.sibadi.org/fulltext/esd125.pdf](http://bek.sibadi.org/fulltext/esd125.pdf) (дата обращения 2. 12.2019)
5. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой : учеб.пособие. / Г.Г.Зайцев,Г.В.Черкасская. - М. : Академия, 2007. – 251 с.
6. Карьера сотрудника в организации : методические указания к проведению занятий по дисциплине «Управление персоналом» / сост. Ю. Н. Лачугина. – Ульяновск : УлГТУ, 2010 – 74 с. URL: [КАРЬЕРА СОТРУДНИКА window.edu.ru](http://КАРЬЕРА СОТРУДНИКА window.edu.ru) (дата обращения 15. 12.2019)
7. Кязимов К.Г. Развитие человеческих ресурсов : монография. / К. Г. Кязимов ; Образоват. учреждение профсоюзов высш. образования "Акад. труда и соц. отношений", Каф. экономики труда и упр. персоналом. - М. : АТИСО, 2017. – 106 с.;
8. Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015 — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
9. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А. Баркова. – М.: Юрайт, 2017.
10. Осеев А.А. Социальная напряженность и социальные конфликты в российском обществе: предпосылки, стадии развития и индикаторы. // Социальная политика и социология. Междисциплинарный научно-практический журнал. Издательство РГСУ, № 4

- (105), Том 1. 2014. - С. 69-83. URL: Социальная напряженность и социальные конфликты... elibrary.ru» (дата обращения 2 декабря 2019 г.)
11. Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий. // «Вестник Московского университета. Серия № 18. Социология и политология». № 3, 2015. – С. 144-159. URL: Журнал "Вестник Московского университета. Серия 18..." elibrary.ru»contents.asp?id=34212220 (дата обращения: 01.12.2019).
  12. Управление персоналом: Учеб. - практ. пособие для вузов / Кибанов А.Я., Баткаев И.А., Ворожейкин И.Е. и др.; Под ред. Кибанова А. Я., Ивановский А.В. -М.: ПРИОР, 2009.
  13. Управление человеческими ресурсами. В 2-х ч. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. Н. Амозова, С. А. Барков, Г. Б. Бороздина и др. – М.: Юрайт, 2016.
  14. Эффрон М. Управление талантами : крат. курс : [пер. с англ.]. / Марк Эффрон, Мириам Орт. - М. : Азбука Бизнес, 2014. - 218,

**б) дополнительная литература:**

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник – М.: Инфра-М; Магистр, 2010.
2. Джой-Меттью Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. – М.: Эксмо, 2007
3. Кибанов А.Я, Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений М.: «ИНФРА-М, 2012.
4. Козырев Г.И Конфликтология: учебник. / Г.И.Козырев. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2014.
5. Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как методологические основы комплексного анализа социальной природы и причин социальных конфликтов в условиях современных трансформаций. // Сборник X Международная научная конференция "Сорокинские чтения - 2016" . - М., Издательство Московского университета, 2016. URL: Парадигмы конфликтологии как методологические основы... istina.msu.ru»publications/article/19108100/(дата обращения: 01.12.2019).
6. Осеев А.А. Социальное неравенство как фактор социальной напряженности. // «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология». № 2, 2014. - С.68-80. URL: Социальное неравенство как фактор социальной...vestnik.socio.msu.ru»jour/article/view/25 (дата обращения 2 декабря 2019 г.
7. Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М.Вебера. (Результаты прикладных исследований. // «Вестник московского университета. Серия № 18. Социология и политология». 2016. № 2. - С.242-263. URL: <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2016-22-2-242-263> (дата обращения: 01.12.2019).
8. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008.
9. Пугачев В.П. Планирование персонала организации. М.: Изд-во Московского университета, 2011.
10. Шейн Э. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2008. <https://book.cc/book/1145153/1fa9b9>



## Перечень информационных технологий

### Интернет-ресурсы:

1. [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) – РосБизнесКонсалтинг
2. [www.romir.ru](http://www.romir.ru) – РОМИР
3. <http://www.nir.ru/socio/skipubl/socis.htm> - журнал «Социс. Социологические исследования»
4. <http://www.hrm.ru> - Ведущий портал о кадровом менеджменте HRM.RU.
5. <http://www.vestnik.socio.msu.ru/> - журнал «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология»
6. [www.economist.com](http://www.economist.com) – журнал The Economist
7. <http://www.elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
8. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – Росстат
9. [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
10. <http://www.top-personal.ru> - Журнал «Управление персоналом».
11. [www.expert.ru](http://www.expert.ru) – Журнал «Эксперт»
12. eLIBRARY.RU - Журнал "Экономика, труд, управление..." – подбор статей по проблематике организационной культуры  
elibrary.ru»
13. [www.rtr.ru](http://www.rtr.ru) – Человеческие ресурсы России
14. <http://www.nbmgu.ru/publicdb/> - Электронная библиотека МГУ имени М.В.Ломоносова

### 1.2. Описание материально-технического обеспечения:

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимым для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

### 9. Язык преподавания.

Русский.

### 10. Преподаватель (преподаватели).

- Осеев А.А., профессор, д.с.н., доцент

### 11. Автор (авторы) программы.

- Осеев А.А., доцент, д.с.н., доцент