

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«Национальный исследовательский
Томский политехнический университет»**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор-директор ИПР

_____ А.Ю. Дмитриев
« ____ » _____ 2011 г.

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ**

**Рабочая программа учебной дисциплины для специальности
080502 «Экономика и управление на предприятии
(нефтяной и газовой промышленности)»
по программе профессиональной подготовки
очной формы обучения**

Институт природных ресурсов

Обеспечивающая кафедра – Экономики природных ресурсов

Курс –4

Семестр – 8

Учебный план набора 2008-го года

Распределение учебного времени

Лекции	– 18 часов (ауд.)
Практические (семинарские) занятия	– 18 часов (ауд.)
Всего аудиторных занятий	– 36 часов (ауд.)
Самостоятельная (внеаудиторная) работа	– 60 часов
Общая трудоемкость	– 96 часов
Зачет	в 8 семестре

Томск, 2011



ПРЕДИСЛОВИЕ

1. Рабочая программа составлена на основе ГОСТ по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии (нефтяной и газовой промышленности)» №238 эк/сп, утвержденного 17 марта 2000 г.

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании обеспечивающей кафедры ЭПР « ____ » _____ 200 ____ г., протокол № ____.

2. Разработчик

старший преподаватель

кафедры ЭПР

_____ А.П. Добровинский

3. Зав. обеспечивающей

кафедры ЭПР

_____ Г.Ю. Боярко

4. Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с институтом, выпускающей кафедрой специальности, СООТВЕТСТВУЕТ действующему плану.

Зав. выпускающей кафедрой

Г.Ю. Боярко



АННОТАЦИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

080502 (с)

Каф. ЭПР ИПР ТПУ

Старший преподаватель Добровинский Алексей Петрович

Тел. (3822) 41-75-98 (раб.)

Цель: формирование теоретических знаний в области управления персоналом и практических навыков управления организационным поведением персонала в профессиональной деятельности.

Содержание: значение, особенности, система и механизм управления персоналом в организации, стратегический и оперативный уровни управления персоналом в организации, формирование организационного поведения.

Курс 4 (8 семестр – зачет).

Всего аудиторных занятий 36 ч., в т.ч. Лк. – 18 ч, Пр. – 18 ч. СРС – 60 ч.



1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цели преподавания дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Управление персоналом и организационное поведение» является получение будущими специалистами теоретических знаний в области управления персоналом для развития самостоятельного мышления и формирования навыков управления трудовыми ресурсами в организации в разнообразных практических ситуациях.

1.2 Задачи изложения и изучения дисциплины

При изучении дисциплины «Управление персоналом и организационное поведение» ставятся следующие задачи:

- Ознакомление студентов с теоретическими основами управления и особенностями организации системы управления персоналом в организации;
- Формирование знаний и умений по реализации общих функций управления персоналом в организации;
- Развитие навыков количественной и качественной оценки эффективности использования трудовых ресурсов в организации, экономической эффективности организационно-технических мероприятий в области управления персоналом и обоснования выбора эффективных вариантов управленческих решений в данной сфере.



2 КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ЛЕКЦИЙ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Таблица 1 - Календарно-тематический план

№ раздела и темы	Наименование темы	Количество часов	
		лекции	практ. занятия
<i>I раздел</i>	<i>Персонал организации: значение, система управления и организационное поведение.</i>		
1 тема	Значение человеческих ресурсов в управлении организацией	2	2
2 тема	Система управления персоналом в организации	2	2
3 тема	Организационное поведение и трудовой коллектив	2	2
<i>II раздел</i>	<i>Различные аспекты управления персоналом организации</i>		
4 тема	Кадровые стратегии организации	2	2
5 тема	Управление развитием персонала	2	2
6 тема	Комплектование кадров и оценка труда работников	2	2
7 тема	Система оплаты и стимулирования труда в организации	2	2
8 тема	Власть, лидерство и стили руководства персоналом	2	2
9 тема	Конфликт в организации и управление им	2	2
	Итого	18	18



3 СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО РАЗДЕЛА ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Значение человеческих ресурсов в управлении организацией

Понятие науки управления персоналом. Роль и задачи управления человеческими ресурсами в управлении организацией. Персонал и его численность. Структура персонала. Чем занимаются службы персонала. Основные функции и психологические требования к менеджеру по персоналу. Современные тенденции управления персоналом.

Тема 2. Система управления персоналом в организации

Управление персоналом. Общая характеристика системы управления персоналом. Организационные структуры системы управления персоналом. Общая характеристика диагностической модели управления персоналом (УП-модель).

Тема 3. Организационное поведение и трудовой коллектив

Взаимоотношения между людьми в организации. Виды организационного поведения. Другие факторы, влияющие на поведение. Понятие, признаки и психологические характеристики трудового коллектива. Виды коллективов. Процесс развития коллектива. Роль формальных и неформальных структур в системе управления персоналом и их взаимодействие.

Тема 4. Кадровые стратегии организации

Понятие стратегии, ее черты и составляющие. Уровни стратегий управления персоналом. Практические действия УП - менеджеров при реализации различных стратегий организации. Минимизация ошибок при найме.

Тема 5. Управление развитием персонала

Организация обучения кадров. Понятие и цели деловой карьеры. Виды и моделирование карьеры. Этапы карьеры и ее планирование в организации.

Тема 6. Комплектование кадров и оценка труда работников

Организация набора кадров. Задачи менеджера при комплектовании кадров. Состав и структура персонала и показатели его численности. Методы отбора и приема персонала. Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников. Методы оценки труда.

Тема 7. Система оплаты и стимулирования труда в организации

Оплата труда. Система вознаграждения в организации. Основные положения по оплате труда. Организация оплаты и стимулирования труда работников. Формы и системы оплаты труда. Основные теории мотивации.

Тема 8. Власть, лидерство и стили руководства персоналом

Функции и качества руководителей. Характеристика лидерства и форм власти. Выбор стиля руководства. Делегирование полномочий.

Тема 9. Конфликт в организации и управление им

Виды, типы, уровни конфликтов. Функции конфликтов. Причины и источники конфликтов. Модели конфликтов. Этапы развития конфликтов. Управление конфликтной ситуацией.



4 СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОГО РАЗДЕЛА ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

1. Понятие человеческого капитала и его значение

История развития знаний о человеческом капитале. Дебаты «Человеческий капитал – важнейший ресурс для организации». (2 часа)

2. Создание системы управления персоналом

Анализ организационных структур управления персоналом. Тематическая игра «Создание системы управления персоналом в организации» (2 часа)

3. Формирование коллектива организации и управление организационным поведением

Основные этапы развития теории и практики организационного поведения. Тематическая игра «Формирование коллектива организации» (2 часа).

4. Разработка кадровой стратегии

Рубежный контроль №1. Тематическая игра «Разработка кадровой стратегии организации». (2 часа).

5. Система развития персонала

Дебаты «Развитие персонала – необходимое условие конкурентоспособности организации» (2 часа)

6. Формирование системы отбора и оценки эффективности персонала

Количественная и качественная потребность в персонале. Тематическая игра «Отбор персонала» (2 часа)

7. Разработка системы оплаты и мотивации труда

Тематическая игра «Разработка системы оплаты и мотивации труда в организации». (2 часа)

8. Влияние руководителя на эффективность персонала

Тематическая игра «Методы и способы управления персоналом в организации» (2 часа).

9. Управление развитием конфликтных ситуаций

Тематическая игра «Управление конфликтной ситуацией в организации». (2 часа)



5 ПРОГРАММА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Самостоятельная работа предназначена для более широкого изучения вопросов, входящих в перечень лекционных и практических занятий, с целью раскрытия механизма функционирования системы управления персоналом в организации. Самостоятельная работа выполняется с использованием рекомендованной литературы.

На самостоятельную работу отводится 60 часов, из них 40 часов на подготовку к практическим занятиям и выполнение индивидуальных работ и 20 часов на работу по углубленному изучению вопросов, рассматриваемых на практических занятиях.

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Количество часов
1	Формирование коллектива организации и управление организационным поведением.	4
2	Система развития персонала в организации.	4
3	Система отбора, оценки эффективности персонала, оплаты и мотивации труда в организации.	4
4	Влияние руководителя на эффективность деятельности персонала в организации.	4
5	Управление развитием конфликтных ситуаций в организации.	4
	Итого	20



6 ТЕКУЩИЙ, РУБЕЖНЫЙ И ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ

Цель текущего и рубежного контроля – проверка усвоения теоретического и практического материала, излагаемого лектором и преподавателем, ведущим практические занятия. Цель итогового контроля – оценка качества подготовки студента по данной дисциплине.

Периодичность и оценка уровня знаний, приобретаемых и усваиваемых каждым студентом при изучении дисциплины в целом и ее отдельных разделов, представлены в рейтинг - листе.

При изучении дисциплины «Управление персоналом и организационное поведение» предусматриваются следующие виды контроля:

- Текущий;
- Рубежный;
- Итоговый.

Текущий контроль проводится в начале практического занятия путем устного опроса по материалам предыдущих лекций или выполнения письменной индивидуальной работы. Текущий контроль преследует цель проверки усвоения студентами теоретической части и навыков в выполнении самостоятельных работ, предусмотренных учебной программой.

Рубежный контроль проводится после изучения тем, входящих в тот или иной модуль, дважды за семестр путем тестирования студентов по теоретическому материалу модуля. Рубежный контроль преследует цель выработать у студентов потребность в систематической работе по анализу и освоению теоретического материала дисциплины.

Итоговый контроль проводится после завершения обучения студентов дисциплины в виде зачета или экзамена. Итоговый контроль преследует цель проверить студента по всему изученному курсу, понимания взаимосвязей различных его разделов и тем, связей с иными естественнонаучными, общепрофессиональными и специальными дисциплинами. Итоговый контроль предусматривает ответы на несколько вопросов теоретического курса, выполнение индивидуальных работ или путем тестирования.

В процессе изучения дисциплины оцениваются все виды работы студентов в баллах: посещение лекций, практических занятий, результаты различных видов контроля, выполнение самостоятельных работ по практическим занятиям. При этом баллы распределяются следующим образом:

- контроль в процессе изучения дисциплины в течение семестра – 60 баллов;
- итоговый контроль (зачет, экзамен) – 40 баллов.

Таким образом, максимальный балл дисциплины в каждом семестре – 100 баллов.

По результатам последней в семестре аттестации студент допускается к сдаче зачета, если в течение семестра он набрал 33 и более баллов. Зачет считается сданным, если студент набрал на зачете не менее 22 баллов.

Итоговая оценка определяется следующим образом:

- 90 и более баллов – отлично;
- 70 – 89 баллов – хорошо;
- 55 – 69 баллов – удовлетворительно;
- менее 55 баллов – неудовлетворительно.

Подсчет суммарного количества баллов, набираемых студентом, осуществляется по данным, приведенным в таблице 2.



Таблица 2 - Распределение рейтинговых баллов

№	Виды контроля и наименование работ	Кол-во часов	Кол-во работ	Кол-во баллов за 1 час занятий или за 1 работу	Мах сумма баллов по видам работ
1	Посещение лекций	18	-	-	-
2	Посещение практических занятий	18	-	1	18
3	Выполнение практических заданий	20	-	0,8	16
4	Рубежный контроль – тесты (№1/№2) по курсу за осенний семестр	-	2	10/16	26
5	Семестровый рейтинг				60
6	Итоговый контроль – зачет	-	1	-	40
7	Рейтинг дисциплины	-	-	-	100

Примечание. В том случае, когда студент в процессе изучения дисциплины в семестре набирает менее 33 баллов (55% от 60 баллов), он может быть в порядке исключения допущен к сдаче зачета по представлению кафедры и решению деканата при наличии уважительной причины и только после выполнения всех обязательных самостоятельных практических работ, предусмотренных рейтинг – планом учебной дисциплины.

6.2 ОБРАЗЦЫ КОНТРОЛИРУЮЩИХ МАТЕРИАЛОВ

Образцы контрольных вопросов (к текущему и рубежному контролю)

1. Дайте определение понятию «Управление персоналом».
2. В чем заключаются особенности управления персоналом в организации?
3. Охарактеризуйте систему управления персоналом.
4. Раскройте сущность трудовых ресурсов как одного из важнейших факторов производства.
5. Перечислите требования к профессиональной компетенции менеджера по персоналу.
6. Назовите основные предпосылки и этапы развития теории и практики управления персоналом.
7. Каковы основные тенденции развития взглядов на управление персоналом в современных условиях?
8. Что Вы понимаете под термином «организационное поведение».
9. Назовите основные функции и задачи, стоящие перед работниками службы управления персоналом.



Образцы вопросов итогового контроля

1. Чем обусловлено повышение значения управления персоналом современного предприятия?
2. Какие науки о труде и персонале и научные направления вы знаете?
3. В чем состоят особенности человеческих ресурсов по сравнению с другими видами ресурсов предприятия?
4. Перечислите основные задачи и функции менеджера по персоналу.
5. Каковы современные тенденции в управлении персоналом?
6. Дайте сравнительную характеристику традиционной и социотехнической систем управления персоналом.
7. Что такое корпоративная культура?
8. Каков профессиональный состав кадровой службы предприятия?
9. Из чего состоит система управления персоналом? Какие функции и задачи выполняет функциональная подсистема?
10. Каковы главные объекты анализа при построении УП - модели?
11. Каково назначение и содержание диагностической модели управления персоналом?
12. Назовите основные методы отбора персонала. Определите их достоинства и недостатки.
13. Как возможно минимизировать ошибки, неизбежно возникающие при найме персонала?
14. Перечислите факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.
15. Какова цель и порядок проведения аттестации?
16. Дайте описательную и сравнительную характеристику всех изученных методов оценки работников.
17. Что представляет собой управленческая решетка Блейка - Моутон? Какие основные типы руководства она рассматривает?
18. Какие основные правила делегирования полномочий вы знаете?
19. Какие вопросы делегировать необходимо, а какие — нежелательно?
20. В чем заключаются главные принципы делегирования полномочий?
21. Что такое конфликт? Какие конфликты вы знаете?
22. Какие позитивные и негативные функции выполняют конфликты?
23. На каких уровнях в организации могут возникать конфликты?
24. Какие стадии проходит конфликт в своем развитии? Охарактеризуйте их.
25. Из каких этапов состоит эффективное управление конфликтной ситуацией?



7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

1. Управление персоналом: Курс лекций; практические задания / Л.И. Лукичёва; Под ред. Ю.П. Анискина. — Изд. 2-е, стер. — М.: Омега-Л, 2006. — 264 с.
2. Симонова И.Ф., Дудаева Л.М. Трудовой потенциал и его воспроизводство как основа стратегического развития нефтегазового предприятия: Учебное пособие. — М.: ЦентрЛитНефтеГаз 2007. — 220 с.
3. Симонова И.Ф., Еремина И.Ю. Опыт управления персоналом в нефтегазовых компаниях: Учебное пособие. — М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2007. — 212 с.
4. Веснин В.Р. Менеджмент: учеб. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. — 504 с.
5. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие для вузов – 8-е изд. – М.: Новое знание, 2005. – 336 с.
6. Казанцев А.К., Подлесных В.И., Серова Л.С. Практический менеджмент в деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах. – М.: Инфра-М, 1998.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
8. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М.: Аспект-Пресс, 2001.

Дополнительная литература

1. Криницина З.В. Управление персоналом: Учебное пособие. – Томск: Изд. ТПУ, 2001, -116 с.
2. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 511 с.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент: практикум: Учебное пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 799 с.
4. Кувыкин В. С. Компьютерные технологии подготовки персонала нефтегазовой отрасли (на примере противобурной безопасности при бурении и капитальном ремонте скважин): методическое пособие. – М.: Нефть и газ, 2002. – 44 с.
5. Кадай М.Ю. Организация и планирование предприятия. Основы менеджмента. Методические указания к проведению комплекса деловых игр. – Томск: Изд. ТПУ, 1999.
6. Серикова Г.Н., Древаль А.Н. Менеджмент. Методические указания к проведению деловых игр. – Томск: Изд. ТПУ, 1998.